

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**TESIS DOCTORAL**

**La empresa multinacional y el derecho del trabajo**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR  
PRESENTADA POR

**Stella Maris Nadal Vignolo**

DIRECTOR:

**Manuel Alonso Olea**

**Madrid, 2015**

C 38333289



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5326581843

TE  
1812

Autor: STELLA MARIS NADAL VIGNOLO

LA EMPRESA MULTINACIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Sección o Departamento: DERECHO DEL TRABAJO

Facultad de: DERECHO

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

A Ñ O : 1980

El presente trabajo ha sido realizado bajo la dirección del Profesor D. Manuel Alonso Olea, - Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, al que deseo expresar mi agradecimiento por su consejo y dedicación.

Mi gratitud igualmente para D. José María Alvarez Romero, Director de Cooperación Cultural del Instituto de Cooperación Iberoamericana, por su apoyo y solicitud.

Quiero agradecer también al Instituto de Cooperación Iberoamericana su ayuda económica.

# I N D I C E

Página

## I - INTRODUCCION

1.- <u>IDEAS GENERALES DE LA EMPRESA MULTINACIONAL</u>	2
A - Plano Económico	5
B - Plano Social: El Sindicalismo; la Iglesia; los Estados.	7
C - Plano jurídico.	16
D - Noción de empresa multinacional. Definición.	24
2.- <u>REGULACION DE LA EMPRESA MULTINACIONAL. IDEAS GENERALES</u>	
A - El Estado y la empresa multinacional. El problema de la soberanía.	28
B - Distintos planteamientos doctrinarios.	32
C - Distintas formas de regulación: territorial; regional; internacional.	34

## SEGUNDA PARTE

II - <u>LA REGULACION FORMAL O DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS MULTI NACIONALES.</u>	52
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

### 1.- NORMAS INTERNACIONALES

- A - Organización de las Naciones Unidas: Declaración Universal de los Derechos del Hombre; Carta de los Derechos y Deberes Económicos de los Estados;

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas	55
B - Organización Internacional del Trabajo	62
C - Comunidad Económica Europea	66
D - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	69
E - Pacto Andino	70
F - La costumbre o práctica internacional	73
 2.- <u>NORMAS ESTATALES, EN ESPECIAL NORMAS DE CONFLICTO (ARGENTINA Y ESPAÑA)</u>	
A - Argentina: Constitución Nacional; Estatuto de los Trabajadores; Ley de inversiones extranjeras.	79
B - España: Constitución de 1978; Estatuto de los Trabajadores; Ley de inversiones extranjeras	98
 3.- <u>EL CONVENIO COLECTIVO COMO REGULADOR</u>	
A - Convenios de aplicación territorial	117
B - Convenios de aplicación regional internacional	123
C - Convenios de aplicación internacional	125

TERCERA PARTEIII - TEMAS DE DERECHO MATERIAL

1.- <u>EL EMPLEO</u>	139
A - Impacto sobre el empleo en los países de origen	139
B - Impacto sobre el empleo en los países industrializados	145
C - Impacto sobre el empleo en los países en vías de desarrollo	153
2.- <u>REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.</u>	
A - Condiciones generales	170
B - Incidencia en los países industrializa- dos	174
C - Incidencia en los países en vías de - desarrollo	180
3.- <u>INFLUENCIA DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</u>	190
<u>CONCLUSIONES</u>	

	<u>Página</u>
Anexo 1°	217
Anexo 2°	234
Anexo 3°	250
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	254

- - - - -

## INTRODUCCION

### I - IDEAS GENERALES DE LA EMPRESA MULTINACIONAL



## INTRODUCCION.

### I - IDEAS GENERALES DE LA EMPRESA MULTINACIONAL.

Los términos empresas multinacionales, empresas transnacionales, firmas multinacionales, etc., se refieren al fenómeno de internacionalización del capital, típico de esta etapa de la economía internacional.

El analizar el fenómeno de las firmas multinacionales en nuestros días y su desarrollo actual, nos lleva a ver en qué medida este fenómeno supone una ruptura con los esquemas económicos, jurídicos y políticos tradicionales.

Ciertamente se pueden encontrar precedentes lejanos de las firmas multinacionales actuales, tales, como las Compañías de Indias, creadas en el siglo XV, u otro antecedente más remoto aún, como el caso de la ciudad de Siena en el siglo XIII, o Florencia en el siglo XIV, donde, por el ámbito de sus actividades se puede afirmar que existían cientos de firmas internacionales.

El el siglo XVII, con el éxodo de los hugonotes, encontramos un caso típico de intercambio de conocimientos, como así también el contrabando de dibujos, diseños y maquinarias de Inglaterra a sus colonias americanas, un siglo más adelante.

El intercambio de mercancías y conocimientos, no es un he-

cho nuevo, ni privativo de esta etapa histórica, pudiéndose afirmar que dicho intercambio estuvo en gran parte unido al progreso de los pueblos que lo practicaron. Pero como apunta DUNNING, este intercambio tenía dos características comunes; por una parte, cada intercambio se desarrollaba en forma independiente de otros y mediante agentes económicos distintos. Por otra parte, no existía ninguna "*affectio societatis*" entre comprador y vendedor, y las transacciones se concluían a precio de mercado corriente. (1)

La aparición de las firmas multinacionales, tal y como las encontramos en la actualidad, sólo se comienzan a delinear a partir de la segunda mitad del siglo XIX.

Dos causas se apuntan a primera vista como impulsoras del proceso; por una parte, la necesidad de sortear barreras aduaneras como consecuencia del proteccionismo imperante a partir de esa fecha, (2); otra no menos importante, es la necesidad en que se encuentran los países industrializados de Europa, de asegurarse, mediante la inversión en otros países, provisiones estables de materias primas.

Pero si bien es cierto, que en las postrimerías del siglo XIX, es cuando el fenómeno de las multinacionales comienza a vislumbrarse, es recién después de la segunda Guerra Mundial, cuando el cuadro se completa y las firmas multinacionales adquieren un perfil propio y se tipifican como actualmente existen.

Esta nueva forma de intercambio y de inversión extranjera directa, tiene dos características bien distintas a las que se apuntaban al referirnos al comercio internacional clásico. La primera nota distintiva, es que la inversión extranjera en la actualidad, abarca con frecuencia, bajo el control de una sola institución, la transferencia de insumos productivos separados pero complementarios, tales como el capital en acciones, los conocimientos y hasta la transferencia de bienes. (3)

La segunda nota distintiva, es que, los recursos que se transfieren entre países no se comercian; sólo son transacciones entre partes de una misma empresa (casa matriz y subsidiarias en el país receptor); con esto se anula la posibilidad de transacciones de mercado y los precios pueden diferir de los corrientes en él, adecuándolos al sistema impositivo más ventajoso.

A este estudio interesa la proyección de este fenómeno en el campo del derecho y en forma especial, del derecho laboral.

Antes de abordar lo esencial de esta investigación, conviene, por razones metodológicas, referirnos al fenómeno de la empresa multinacional desde tres planos diferentes: *el económico, el social y el jurídico*, ello en función de la relación dialéctica existente entre los elementos que componen el fenómeno en estudio.

## A - Plano Económico.

Es en este campo, donde los estudios sobre el tema se han planteado con mayor claridad conceptual, tanto desde la óptica de los economistas liberales, como desde el punto de vista de los economistas partidarios del dirigismo, en sus distintas manifestaciones.

Autores como C.P. KINDLEBERGER, sostienen que "aunque las empresas importantes con intereses esparcidos a lo largo del mundo, hayan recibido en el pasado múltiples denominaciones --no todas alagadoras --, parece que el uso actual, sólo reconoce tres términos principales bien definidos entre sí: sociedad nacional - que efectúa operaciones en el extranjero, sociedades multinacionales y sociedades internacionales". (4)

Para otros, la internacionalización se mide en relación a una orientación etnocéntrica, policéntrica y geocéntrica de los diversos factores "orgánicos" de la empresa: estructura, autoridad y poder de decisión, previsión y control, etc. (5)

Para los teóricos socialistas, el fenómeno de las firmas multinacionales, corresponde a una nueva etapa del capitalismo. Sostienen, que el proceso de internacionalización es íncito al capitalismo mismo, y tan antiguo como él.

En principio, se manifestó en base a la exportación de mer

cancias, luego por medio de la exportación de capital extranjero; en la actualidad, sin que estas dos manifestaciones hayan desaparecido, la exportación de capital productivo y la internacionalización de la producción, son sus características más dominantes.

Se entiende por internacionalización de la producción, cuando el proceso productivo mismo atraviesa las fronteras para continuarse en otro u otros países.

A este proceso se llega, según LENIN, por el alto grado de concentración de capitales, que hace necesario un reparto del mundo y una internacionalización cada vez más acelerada del proceso productivo, a fin de abrir fronteras a la producción nacional y nuevos mercados. (6)

La concentración de capitales que trae como consecuencia esta internacionalización de capitales, responde a tres motivos fundamentales; en primer lugar a la búsqueda de producción más rentable, con el fin de reducir el coste de producción, buscando como lógica consecuencia, reducir también los costes de mano de obra. En segundo lugar, esta concentración, ha dado como consecuencia, la concentración por ramas, de la industria y la concurrencia entre grandes grupos que trae inevitablemente la multinacionalización. En tercer lugar, se observa, que la internacionalización permite evitar los riesgos económicos y políticos, con que pudiera chocar la cadena productiva.

## B - Plano Social.

### I - El Sindicalismo.

Estando la clase obrera comprometida en el proceso de producción de bienes y servicios, tanto a nivel nacional como internacional, el fenómeno de las firmas multinacionales incide directamente sobre ella, ya que existe una verdadera contraposición de intereses entre ambos factores del proceso productivo, dado que el accionar de dichas firmas agrava las consecuencias del monopolio, tales como alza de precios, desempleo, inflación, etc, temas todos ellos de los que nos ocuparemos más adelante.

Esto trae como consecuencia, que el sindicalismo a nivel internacional, se haya ocupado del tema, llamando la atención a la opinión pública mundial sobre las consecuencias de la internacionalización del capital.

Los intentos de la clase obrera por coordinar sus esfuerzos en la defensa de sus intereses sectoriales, se ha manifestado de dos modos diferentes; por una parte, mediante confederaciones de sindicatos nacionales, y por otra, estableciendo organizaciones internacionales a nivel de cada empresa multinacional.

Esta tarea de lucha en la defensa de sus propios intereses de grupo, chocan en la práctica con grandes dificultades a partir de las distintas realidades nacionales y regionales, a la diversi

dad en el desarrollo económico, técnico, social y político, dentro de los distintos marcos en los que se desarrolla la lucha gremial.

En este momento, encontramos al movimiento obrero a nivel internacional, agrupado en tres confederaciones interprofesionales de estructura vertical, formada por sindicatos profesionales: La Federación Sindical Mundial, La Confederación Internacional de Sindicatos Libres, y La Confederación Mundial del Trabajo.

La Federación Sindical Mundial, se constituye en París en 1945, sobre la base de la Federación Sindical Internacional creada en 1919, cuyo punto de arranque es la Internacional Sindical dependiente de la Internacional Comunista. Su mayor aporte corresponde a la URSS y a Italia.

La Confederación Internacional de Sindicatos Libres, se funda en Bruselas en 1959 a partir de la escisión producida en el seno de la F.S.M., como consecuencia de su afiliación a la URSS. Compuesto por la mayor parte de las centrales sindicales de Occidente y de los Países del Tercer Mundo.

La Confederación Mundial del Trabajo, tuvo su origen en la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, perdiendo su carácter confesional en 1968 para tomar el nombre que actualmente detenta. La mayor parte de las centrales confederadas son latinoamericanas.

El avance más importante sobre la unidad de las fuerzas -  
sindicales lo constituye la creación, en 1973 de la Confederación  
Europea de Sindicatos (CES), como así también las acciones en co -  
mún emprendidas fundamentalmente, en el seno de la Oficina Inter-  
nacional del Trabajo (OIT).

Con el ingreso de las organizaciones sindicales al Comité  
Económico y Social Europeo, la Comisión de las Comunidades Euro-  
peas pretende crear un contrapeso sindical, a fin de equilibrar -  
el poder de las firmas multinacionales. La tendencia más marcada  
en cuanto a una toma de posición frente a las firmas multinaciona  
les, por parte de las centrales sindicales, está dada en los cri-  
terios de control sobre las multinacionales, y la ampliación de  
los derechos y de la representación de los trabajadores en todos  
los niveles de la empresa, en un intento de compartir responsabi-  
lidades y frenar las posibles presiones económicas y políticas.

Uno de los aspectos sobre los que la clase trabajadora lla  
ma más la atención, es el concerniente al poder que tienen las -  
firmas multinacionales, de transferir sus actividades y sus pro -  
ducciones, de un país a otro, provisional o definitivamente, para  
impedir lo cual, se impone una acción coordinada sindical, también  
a nivel multinacional, siendo la legitimidad de las medidas de -  
fuerza por parte del sector obrero, por problemas planteados en fi  
liales de las multinacionales, uno de los objetivos intensamente  
buscados por la fuerza sindical.(7).



## II - La Iglesia.

La doctrina social cristiana, basándose en los principios rectores de la solidaridad y el bien común, ha señalado a los pueblos del mundo el peligro que implica el fenómeno de internacionalización del capital, para el crecimiento armónico - de las fuerzas sociales.

"Estais viendo y deplorando vosotros mismos, venerables - hermanos y amados hijos, las últimas consecuencias del espíritu individualista en el terreno de lo económico: la libre concurrencia se ha desplazado así misma; la preponderancia económica ha - sustituido al mercado libre; al afán de lucro ha sustituido la - desenfrenada ambición de poder, toda la economía se ha hecho extremadamente dura, cruel e implacable. Agrégense los gravísimos daños surgidos de la confusión y mezcla deplorables de las atribuciones de la autoridad pública y de la economía, y, como ejemplo de la mayor significación, obsérvese el desprestigio de la autoridad del Estado, el cual, libre de todo partidismo y teniendo como fin específico y propio, la justicia y el bien común, debería estar erigido en soberano y árbitro de las ambiciones y - concupiscencias humanas. Y por lo que toca a las naciones en sus relaciones recíprocas, obsérvanse dos corrientes distintas, surgidas de una misma fuente: por un lado surge el nacionalismo, o también el imperialismo económico; por el otro, el no menos funesto y execrable internacionalismo del capital, es decir, el imperialismo internacional, para el cual la Patria es donde se vive bien" (8).

El Papa PAULO VI, llama la atención sobre la acumulación de poderes de las firmas multinacionales y los fines últimos de utilización de dichos poderes: "Bajo el impulso de los nuevos sistemas de producción, se vienen abajo las fronteras nacionales y se ven aparecer nuevas potencias económicas, las empresas multinacionales, que por la concentración y la flexibilidad de sus medios, pueden llevar a cabo estrategias autónomas, en gran parte independientes de los poderes políticos nacionales y por consiguiente sin control bajo el punto de vista del bien común. Al extender sus actividades, estos organismos privados, pueden conducir a una nueva forma abusiva de dominación económica en el campo social, cultural e incluso político. La concentración excesiva de los medios y de los poderes, que anunciaba ya PIO XI en el 40º aniversario de la "Rerum Novarum", adquiere un nuevo aspecto concreto". (9)

El evidente interés de la Iglesia sobre el tema, se concreta en la propuesta del delegado de la Santa Sede ante el III UNCTAD en Santiago de Chile en 1972... "Nadie ignora el poder de estas grandes sociedades multinacionales. Son amplios imperios privados que escapan, en gran parte, a los poderes políticos nacionales e internacionales. Dado que su importancia es evidente para todos, ¿no sería conveniente examinar con cuidado sus conductas y construir un marco que orientase y controlase sus actividades en consideración al bien de todos? ¿No es posible a ese nivel un acuerdo entre las naciones?". (10)

En la III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano,

en Puebla, la Iglesia insiste en su concepción de las empresas, no sólo como un factor de producción y lucro, sino como una comunidad de personas y elementos de una sociedad pluralista, solo viable cuando no existen concentraciones excesivas de poder económico. (11)

Al hacer el análisis de la realidad actual y las raíces más profundas del drama, problema que sufre la humanidad, sostiene *"Queremos indicar algunas de sus raíces más profundas para ofrecer nuestro aporte y cooperar en los cambios necesarios, desde la perspectiva pastoral que perciba más directamente las exigencias del pueblo.... c) El hecho de la dependencia económica, tecnológica, política y cultural: la presencia de conglomerados multinacionales que muchas veces velan solo por sus propios intereses, a costa del bien del país que los acoge; las pérdidas del valor de nuestras materias primas comparado con el precio de los productos elaborados que adquirimos"*. (12)

Más adelante y ya en un plano internacional se insiste sobre el problema de las empresas multinacionales y su influencia sobre las políticas internas de cada Estado.... *"Hay que añadir, además, que en muchos casos el poderío de la empresa multinacional se sobrepone al ejercicio de la soberanía de las naciones y al pleno dominio de sus recursos naturales"*. (13)

Al hablar del nuevo orden internacional, sostiene la Iglesia: *"Tanto el desequilibrio de la sociedad internacional, como la*

*necesidad de salvaguardar el carácter trascendente de la persona humana en un nuevo orden internacional, hacen que la Iglesia urja una proclamación y el esfuerzo para hacer realidad ciertos derechos como: El derecho a una convivencia internacional justa entre las naciones, con pleno respeto a su autodeterminación económica, política, social y cultural. El derecho a cada nación a defender y promover sus propios intereses frente a las empresas transnacionales, haciéndose necesaria la elaboración a nivel internacional de un estatuto que regule las actividades de dichas empresas" (14)*

### III - Los Estados.

De frente a las políticas desarrolladas por las firmas multinacionales, es importante ver la posición de los Estados, a fin de tener un panorama suficientemente amplio, antes de adentrarnos al tratamiento específico del tema.

Desde el punto de vista de cada Estado, se puede afirmar - que la postura a adoptar frente al fenómeno firmas multinacionales, varía, conforme a la política económica interna que se desarrolle en cada etapa histórica. Así, podemos observar que los Países llamados desarrollados, sede en muchos casos de los poderes - de decisión de dichas firmas, analizan el fenómeno con una valoración y proyección distinta a la de los países en vías de desarrollo.

Es así como observamos que Estados Unidos, traza una doble

política con respecto a las firmas multinacionales y a la inversión de capitales. En lo interno, y luego de la crisis de los años treinta, sanciona leyes antimonopólicas y severos controles fiscales a la radicación de capitales extranjeros, abandonando la política del "*laissez faire*". En lo externo, sostiene una política -proteccionista de sus inversores en el extranjero: "alguno de nuestros problemas más molestos se han suscitado en relación con diferencias acerca de los respectivos derechos y obligaciones de las empresas privadas norteamericanas que funcionan en países anfitriones. Por otra parte, y de conformidad con la doctrina CALVO, la mayoría de las naciones de este hemisferio afirman que el inversionista extranjero no tiene derecho a invocar la protección de su gobierno. Por la otra, Estados Unidos ha sostenido que las naciones tienen derecho a defender la causa de sus inversionistas" (15)

Estos se ve corroborado por la legislatura positiva, especialmente en la enmienda HICKENLOOPER de 1962, en la que se faculta al Presidente de la Nación a suspender la ayuda al gobierno -que nacionalice, expropie o incaute propiedades norteamericanas, y en la Ley de Comercio Exterior, por la que se excluye del sistema de preferencias a los países que tomen medidas como las antes citadas.

Es necesario llegar a una etapa de crisis de la economía mundial, como la que actualmente se atraviesa, para comprobar las dudas que plantea al propio sistema capitalista, el fenómeno en

análisis. (16)

No se puede dejar de apuntar asimismo, la implantación de empresas multinacionales en la actualidad, dentro del área socialista.

Pero donde el fenómeno plantea mayores interrogantes, son sin duda, los países en vías de desarrollo o subdesarrollados, anfitriones de las multinacionales. (17)

Es así como los gobiernos latinoamericanos muestran su preocupación *"por la actitud de las empresas transnacionales que se inmiscuyen en asuntos internos de los países en los cuales realizan sus actividades y pretenden sustraerse a la legislación y a la jurisdicción de los tribunales nacionales competentes"* (18)

A esta inquietud no fueron ajenos numerosos hombres públicos latino-americanos. LUIS ECHEVERRIA, siendo Presidente de los Estados Unidos de México, sostenía: *"Como países con insuficientes recursos de capital y conocimientos tecnológicos, deseamos que las empresas extranjeras cooperen en un proceso de desarrollo con un sentido social y que propicien nuestra incorporación dinámica a los mercados mundiales. No aceptamos que la actuación de las mismas quede al margen de la ley o vaya en detrimento de las necesidades y aspiraciones de los pueblos. No nos interesa fomentar un desarrollo industrial aparente, que sólo favorezca a grandes consorcios desvinculados de nuestra meta nacional. Pugnamos porque -*

Asímismo el embajador argentino ORTIZ DE ROSA manifestó ante las Naciones Unidas: "Hoy en cualquier exámen de la escena política mundial, no debemos ignorar que los protagonistas no son solamente el centenar y medio de entidades políticas soberanas que componen la sociedad interestatal.

Todo análisis atento de la realidad contemporánea revela la existencia de empresas multinacionales cuyo poderío económico y - hasta diría político, supera al de numerosos Estados. Esas entidades no poseen los atributos del poder: no tienen ejércitos, ministerios de relaciones o representaciones diplomáticas. Pero no por menos evidentes, sus modos de actuar son inofensivos o carecen de eficacia. Todo lo contrario. Son quizá Estados sin territorios. Su capacidad de influencia es indiscutible y sus decisiones pueden - trabar la voluntad soberana de los Estados o perturbar sus relaciones. Este fenómeno, que no es nuevo, pero que solo recientemente - ha sido captado en su verdadero significado, a venido a agregar un ingrediente inesperado en el entresijo de las relaciones internacionales, ingrediente que debe ser analizado y tenido en cuenta debidamente si se desea que la conducción de esas relaciones se lleve a cabo sobre una base realista y no en la ignorancia de factores sumamente importantes que están en juego, y nos complace notar que las Naciones Unidas han dado un primer paso en este terreno - con la adopción de la Resolución 1721 del Consejo Económico y Social" (22)

Los avances que en el plano regional e internacional han he

cho los Estados en conjunto, sobre el tema, serán materia de estudio más adelante.

### C - Plano Jurídico.

Desde el punto de vista jurídico, resulta muy difícil conceptualizar, en forma clara, a la empresa multinacional; ello se debe, fundamentalmente, al intento de definirla como figura o institución jurídica, vale decir, como un conjunto sistemático y autónomo de reglas, perteneciente a una determinada disciplina jurídica.

El fenómeno empresa multinacional, rompe todos los esquemas clásicos del derecho, y la ya tradicional división en ramas; este fenómeno aunque nuevo, no es privativo de la empresa multinacional, sino de todos los temas de derecho económico, y en especial del derecho económico internacional, en que aquella se encuentra ubicada en forma central. "El derecho económico, es el derecho del desarrollo económico: sus mecanismos coexisten con las reglas jurídicas tradicionales, de la misma manera que en todo proceso de cambio social coexisten instituciones propias de distintas fases o etapas históricas. Por otra parte, la complejidad de los problemas que implica la organización del desarrollo económico, exige, además de una nueva sistematización de las disciplinas jurídicas tradicionales, el recurso de otras técnicas y razonamientos, que los puramente jurídicos. El objeto y el método del derecho económico, justifica entonces el carácter eminentemente dinámi



co y fluído de sus categorías conceptuales" (23)

Al derecho internacional económico podemos ubicarlo dentro de lo que FRIEDMAN llama el Derecho Internacional de Cooperación, en que los vínculos entre las partes resulta de valores e intereses en común. De contenido amplio, variable y de bases no totalmente delimitadas, encontramos sus fuentes más inmediatas en los organismos que regularon y regulan la transferencia a nivel internacional de capital, tecnología, el crédito, inversiones y servicios, etc. " *La propiedad y la explotación de recursos naturales, la producción y distribución de bienes, las transacciones internacionales, visibles o encubiertas de carácter económico o financiero; la moneda y las finanzas y finalmente el status y la organización de las instituciones abocadas a esas materias*", (24) son sus fuentes más próximas.

Estos principios encuentran su origen inmediato en el marco de las instituciones de la post-guerra, ya que se insertan en la concepción clásica del Derecho Internacional, basada en el principio de la soberanía de los Estados, tipificada por FELIX PEÑA como "*participación formal de los Estados*" (25). Si bien es cierto que este principio de la igualdad formal de los Estados ha sido una herramienta políticamente útil en su momento, hoy encontramos, que - la tendencia, en las nuevas doctrinas, apuntan al concepto de igualdad real y/o funcional.

"Para comprender el concepto de participación real, es preci

so tener en cuenta cómo se estructura el sistema internacional. El principio de igualdad jurídica de los Estados, si bien se explica desde una perspectiva normativa en el Derecho Internacional, no es un concepto útil para comprender la realidad. El sistema de naciones se nos presenta como un sistema estratificado y descentralizado. Estratificado, por estar las naciones jerarquizadas por un poder, según sea su dimensión, su capacidad económica y tecnológica y su fuerza militar. Descentralizado, puesto que a diferencia de un sistema político nacional, no existe en el sistema internacional un solo detentador de la fuerza, un monopolizador de la coerción física, sino una pluralidad de centros de poder de distinta magnitud. Más que una descentralización total, se trata de una concentración oligárquica del poder de unos pocos Estados que ocupan los rangos más elevados del sistema estratificado" (26)

En este marco de aparente pérdida de poder de las organizaciones políticas internacionales y de un rápido ascenso de organizaciones de tipo económico, la empresa multinacional, vemos como las relaciones internacionales se expresan en una dicotomía entre la naturaleza supranacional de estos organismos y el carácter nacional de las soberanías estatales en que se divide el mundo.

Autores como EDUARDO WHITE sostienen que " el derecho de las empresas multinacionales es una de las fuentes, probablemente la más prolífera y dinámica del derecho económico internacional. Más aún: este último comienza a adquirir su verdadera fisonomía - luego de la Revolución Industrial, cuando los nuevos sistemas de

*producción de masas, y la correspondiente concentración de factores productivos, mediante nuevas formas de organización industrial, --las empresas--se proyectan fuera de las fronteras nacionales"(27)*

Las profundas transformaciones que se operan en el plano económico internacional, traen como consecuencia un nuevo orden social, en el que se advierte el nacimiento, no de una nueva rama jurídica, sino un nuevo orden jurídico.

Las firmas internacionales juegan un rol fundamental en el nuevo sistema de relaciones económicas internacionales, al lado de los Estados Nacionales.

Estas firmas, plantean, por su poder y ubicuidad en el concierto internacional, serias dificultades a los gobiernos, en materia de control de objetivos y métodos de las políticas nacionales, "comparables, por su organización y procedimiento, a los sistemas políticos, plantean dos importantes características diferenciales: la racionalidad de su comportamiento está orientada por pautas de crecimiento y de maximización de los beneficios, que no coinciden necesariamente con los objetivos más amplios de los Estados Nacionales, y el ejercicio del poder que poseen no está legitimado ni regulado por la comunidad internacional"(28)

Debido a la flexibilidad de su estructura y organización, la empresa multinacional desarrolla, a la vez que controlan y usan, de los recursos situados en los distintos Estados, para sus fines propios, sin tener en cuenta los intereses, pautas y progra

mas de los Estados particulares." Desde el punto de vista jurídico-institucional, las empresas transnacionales, aparecen como un conjunto de sociedades incorporadas independientemente en varios Estados, y actuando simultáneamente bajo diferentes leyes y jurisdicciones. La Base legal de estas entidades, está pues, fraccionada en tantas partes como países en los que se establezcan. Su estructura organizativa, los impuestos que deben pagar, las cuotas de transferencias de recursos de un país a otro, los sectores en que pueden operar, están teóricamente sometidos a las reglas que sanciona cada Estado Nacional: no obstante, debido a la unidad económica y administrativa de la empresa transnacional, el laberinto jurídico en que se desenvuelve su actividad parece colocarla en "tierra de nadie", con respecto a su control".(29)

La falta de encuadre jurídico de estas empresas, no parece haber sido valla para su crecimiento, sino que por el contrario, ha servido para favorecer la expansión de las mismas, libres del control de un ordenamiento jurídico determinado. Esto se ve favorecido, por otro lado, por las prácticas internacionales en materia de tipificación de sociedades, personería jurídica, limitación de la responsabilidad de los socios, formas societarias múltiples, han sido herramientas óptimas para el crecimiento de la empresa multinacional, que se ve favorecida también por la diversidad de legislaciones de tipo tributario, arancelarias, etc, que le permite a la empresa adecuar su organización y funcionamiento, de acuerdo con el mayor o menor control y peso en la materia, por medio de subsidiarias, filiales, sucursales, etc.

De esta forma--sostienen WHITE y CORREA--, "se viene creando un pseudo-ordenamiento jurídico internacional, que tiende a regular de hecho, gran parte del comercio y la producción entre los países: los acuerdos y carteles entre empresas del sector oligopólico funcionan como tratados internacionales que reparten los mercados, asignan tipos y volúmenes de producción, fijan los precios de las exportaciones; los sistemas de precios de transferencias entre firmas de un mismo grupo, determinan en la práctica, los efectos de los aranceles aduaneros, los tipos de cambio y las tasas impositivas" (30)

Una observación detenida del contenido del derecho económico internacional, nos lleva a concluir, que es fundamental el rol que juegan las empresas multinacionales como sujeto de este derecho, que está compuesto por normas de derecho público y de derecho privado y también por normas no escritas, nacidas de la práctica consuetudinaria de los negocios internacionales.

En él encontramos principios de base, tal como el de la soberanía económica, la reciprocidad, la cláusula de la nación más favorecida, así como mecanismos de regulación directa de las transacciones económicas internacionales, como la eliminación de la doble imposición, protección y control de las inversiones extranjeras, convenios de transportes, circulación de capitales. Gran parte de estas normas se refieren a las empresas, en su ámbito internacional. Concluye WHITE señalando que la empresa multinacional es, fuente, sujeto y contenido del derecho canónico internacional. (31)

D - Noción de empresa multinacional. Definición.

Desde el plano jurídico se hace muy difícil una conceptualización y definición del fenómeno empresas multinacionales, ya - que éste desborda los principios y métodos de la ortodoxia científica.

Es así como se observa, que de la teoría tradicional, que veía a la inversión extranjera directa tan sólo como un movimiento tradicional de capitales, se pasa a observar el poder de decisión y dirección de las empresas matrices sobre sus filiales extranjeras.

Actualmente el enfoque más aceptado es el de la inversión directa, proveniente de la teoría de la organización industrial. Se explicaría la naturaleza de la empresa multinacional, por la posesión de ventajas monopólicas, o sea, por la superioridad en el mercado de productos y factores, completada por elementos como las propias economías internas y externas de escalas y de contravalores y restricciones gubernamentales.

En virtud de estas ventajas, las firmas multinacionales, garantizan su propia subsistencia y crecimiento, usándolas para el principal objetivo de la inversión internacional, a saber, controlar las partes del ciclo productivo que se produce en el extranjero.

La naturaleza cambiante y dinámica de la empresa multinacional, ha dado lugar a infinitas tentativas por definir y tipificar a las mismas, en función casi siempre de clasificaciones - que toman como pauta el mayor o menor grado de internacionalización de dichas empresas.

Algunas definiciones y clasificaciones tienen en cuenta -- distintos tipos de indicadores como ser, el grado de control, tipo de organización empresarial, estructura de la propiedad, etc.

Otras intentan tipificarlas desde un punto de vista cuantitativo, y así llaman multinacionales a las que realizan más del 50% de sus ventas en el extranjero; orientadas internacionalmente a aquellas que el volumen de sus ventas están entre el 25% y el 40% ubicado en el mercado exterior; y con operaciones externas - significativas, en las que el volumen sólo llega al 10%.

Hay quienes siguiendo criterios más subjetivos, distinguen entre empresas etnocéntricas, policéntricas y geocéntricas. En todas estas definiciones y clasificaciones encontramos dos rasgos comunes, a saber, que dichas empresas realizan sus negocios en dos o más países, en tal volumen y proporción, como para que el crecimiento y solidez de las mismas dependa de dicho intercambio, y que sus decisiones estén tomadas en función de alternativas multinacionales. (32)

Autores como EDUARDO WHITE, distinguen entre empresas mul-

tinacionales y empresas de interés multinacional, definiéndolas - jurídicamente a las segundas, como aquellas que, en razón del carácter internacional de sus actividades y de la calificación regional de sus pertenencias y objetivos, son dotadas de un marco normativo, que incorpora elementos internacionales a sus estructuras o a su objeto legal. (33)

Esta calificación y tipificación de las empresas, pone su nota diferencial entre ambas, en el elemento orden político, que estaría ausente en el primer tipo de empresas. "Los indicadores - de este criterio serían básicamente dos: en primer lugar, la pertenencia de la empresa, es decir, el hecho de que "dependan" o no, a uno o varios países miembros del proceso de integración o del esquema de cooperación de que se trate; en segundo lugar, su adecuación a determinados objetivos buscados conjuntamente con los - países miembros de dicho proceso o esquema". (34)

Otro elemento diferenciador, desde el plano jurídico, sería que, mientras las empresas multinacionales, nacen y se desarrollan sin necesidad de regulación jurídico-institucional, la empresa de interés multinacional depende necesariamente de su representación en las normas jurídicas. El status jurídico de éstas empresas, puede tener su origen en el derecho internacional por vía de tratados o acuerdos internacionales, "por lo tanto...una empresa será (jurídicamente) internacional, si en razón de su carácter internacional-- determinados por indicadores de la teoría del control --, se le atribuye derechos u obligaciones emanados del orden



*jurídico internacional".(35)*

Por otra parte, es dable hacer notar, que ninguna de estas definiciones y clasificaciones, salvo la distinción de WHITE antes apuntada, corresponden al campo jurídico, sino al económico, hecho lógico si se tiene en cuenta que la empresa multinacional, como - así también la empresa a secas, es un fenómeno económico por antonomasia, y que dista mucho de ser captado desde un plano jurídico puro.

Aceptando esta realidad, y tomando categorías del plano - económico, es que podemos sostener que, dentro del dilatado mundo de la empresa multinacional, es la empresa productora multinacional, (36) la que ha de servirnos de marco para el análisis de las relaciones jurídico laborales, materia específica de este estudio.

Este tipo de empresas, se define, desde el punto de vista económico, como la empresa que tiene la propiedad o el control de instalaciones productivas en más de un país. (37)

BERTHOLD GOLDMAN define a la empresa multinacional como - un conjunto de establecimientos (y, prácticamente, de sociedades) distintos, localizados en países diferentes, que actúan bajo una dirección y el impulso de una sociedad madre, que posee el control y constituye el centro de decisión. (38)

## 2. - LA REGULACION DE LA EMPRESA MULTINACIONAL. IDEAS GENERALES.

### A - El Estado y la empresa multinacional. El problema de la soberanía.

En un primer intento de acercamiento al problema que nos ocupa, observamos que las empresas multinacionales son el primer agente de transferencia de recursos productivos entre los países desarrollados, y en un sentido más amplio, vemos que en la etapa actual del proceso, esta cooperación se da también entre países pertenecientes a distintos sistemas económicos. Por otro lado las formas de comportamiento de las empresas multinacionales, plantean conflictos potenciales entre su necesidad de control de los centros de producción en los Estados en que opera, en vista a una estrategia de conjunto, y los intereses de dichos Estados en que las actividades de las empresas multinacionales que en ellos operan, no sean controlados desde afuera de sus fronteras y en contraposición a sus estrategias de desarrollo.

Esta última observación es la que plantea mayores interrogantes en cuanto a las consecuencias políticas y los enfoques jurídicos del accionar de las firmas multinacionales.

*"Por su estructura, tamaño y comportamiento, las grandes empresas han obtenido las características propias de un sistema político, de un gobierno privado, muchas de ellas detentan un poder igual o superior al de muchos Estados nacionales" (39). El poder*

de estas empresas se manifiesta en sus relaciones recíprocas, que han transformado la estructura internacional de los principales sectores industriales bajo la figura del oligopolio, y en sus relaciones con los Estados, tanto en términos de pura presión política (que en la América Latina cuenta con varios ejemplos, desde el ya clásico de la United Fruit Co., en Guatemala, hasta el más reciente de la I.T.T., en Chile), como de capacidad de negociación comercial: los acuerdos de inversión, financiamiento, servicios, etc., celebrados entre grandes empresas y Gobiernos, suelen asemejarse a verdaderos tratados internacionales, a convenios inter pares. Por otra parte, el poder de las grandes corporaciones no alcanza todavía, (o no se opone) a impedir que, en caso de conflicto entre diversas lealtades nacionales-- las de su país de origen -- con las de los países anfitriones -- tiendan a orientarse según las prioridades del primero. Este "etnocentrismo" de las empresas se revela también en las formas en que las políticas y leyes de los países-sedes pueden transmitirse a los países receptores a través de firmas subsidiarias".(40)

Todo ello nos lleva a observar, que los problemas que plantean las empresas multinacionales, tocan no sólo al plano económico, sino también al del derecho Constitucional y a la misma teoría del Estado, porque en realidad lo que resulta cuestionado, es la cualidad soberana del Estado nacional, en su manifestación de poder de desarrollo económico autónomo.

El economista norteamericano KINDLEBERGER sostiene que

" la nación-estado está prácticamente acabada como unidad económica" y que la " política arancelaria es virtualmente inútil... la política monetaria se encuentra en proceso de internacionalización", concluyendo que los avances tecnológicos, impedirán la independencia soberana de la nación-estado en los asuntos económicos.(41)

Si bien es cierto, que las muchas circunstancias variables y distintas ponen una interrelación mucho más estrecha de los Estados entre sí y una limitación real y constante en cuanto a sus políticas internas, podemos afirmar que dichos límites, han existido siempre, en mayor o menor grado, pero no han puesto en duda la importancia del Estado moderno como unidad económica significativa.

Por otra parte, contraponer la soberanía de los Estados, al poder económico de las empresas multinacionales, para concluir que éstas pueden equipararse a los Estados, es perder de vista los "fines" que el Estado tiene como promotor del bien común, que van mucho más allá de los que se proponen las simples asociaciones, por poderosas que éstas sean económicamente, ya que éstas potencializan el bien propio particular de quienes se han asociado.

La cualidad esencial de la soberanía -- que nace de la soberanía del pueblo, única válida --, no es otra cosa que la capacidad de decidir y resolver con supremacía lo que se plantee en el marco de la comunidad, y que concierne al bien de todos; esto le viene al Estado de esa institucionalidad respecto de los "fines", que es superior a la que se proponen todas las otras personas, ins

tituciones o asociaciones. Esta inferioridad esencial, de las asociaciones, en nuestro caso, de la empresa multinacional, resulta de la diferencias jerárquica de los fines, por lo que es dable concluir, que la empresa multinacional siempre deberá estar sometida a la soberanía del Estado, ya que éste, por deficiente que sea, se encamina siempre al bien común. *"Estas prédicas quieren darle valor cualitativo a lo que no es más que relaciones cuantitativas entre realidades incomparables entre sí. Entre valores heterogéneos no tiene sentido la comparación cuantitativa. Es tan científico como comparar cetáceos con coníferas. La empresa comercial podrá tener una producción mayor que el producto bruto de muchas naciones, podrá tener más capacidad económica que un Estado, pero éste tendrá siempre, por imperio de la naturaleza misma de las cosas, un poder que es soberano porque atiende a una realidad que es superior".* (42)

Si entendemos que la empresa es una concentración de conocimientos administrativos y tecnológicos, que es también una máquina de operaciones eficiente para la producción y distribución, que puede introducirse en zonas de ineficacia y establecer y mantener unidades eficientes, intercambiar conocimientos y adiestrar dentro de ellos, podemos concluir que las empresas multinacionales pueden funcionar como importantes entidades internacionales, que complementen y ayuden los esfuerzos económicos de los países, por desarrollar sus economías, pero respetando la soberanía económica de éstos y armonizando sus propios intereses con el de los países donde opere. Ya que entendemos que para el progreso de los

pueblos, es importante que éstos mantengan un alto grado de soberanía sobre los asuntos económicos, a fin de dotar de un marco económico nacional a las actividades de sus pueblos, y de asegurar que sus necesidades económicas estén representadas como merecedores identificables de consideración internacional.

Los probables cursos de acción para lograr este ensamble, dentro de la realidad, serán analizados en los puntos siguientes.

#### B - Distintos planteamientos doctrinarios.

Desde el punto de vista doctrinario, son numerosas las propuestas, para tratar el complejo problema de los efectos que se derivan de la expansión y afianzamiento de las empresas multinacionales, y de los modos de control.

La mayoría de estas propuestas, tratan del comportamiento de dichas empresas en los países industrializados, sin tomar en cuenta la repercusión que el problema lleva implícito en los países menos desarrollados, predominando la idea de sancionar pautas de comportamiento no obligatorio, proponiéndose la creación de oficinas de asesoramiento, conciliación, información o consulta. Es así como GOLDBERG y KINDLEBERGER, proponen estructurar mecanismos y órganos de supervisión internacional de las empresas multinacionales, como una respuesta intermedia entre el laissez-faire absoluto y los planteos nacionalistas a ultranzas. En el foro internacional, según los citados autores, se investigarían los he-

chos planteados en consulta, ya sea por los países o por las empresas, y estos órganos de supervisión emitirían recomendaciones sin fuerza obligatoria y tendente a la solución de los diferendos.(43) Otros autores. como W.BALL., postulan la creación de un cuerpo legal supranacional, por medio del cual se le daría status jurídico internacional a la empresa multinacional, se trataría de una regulación global, de naturaleza mandataria. La finalidad primordial de los derechos de las empresas multinacionales, en esta teoría, estaría encaminada a salvaguardar la libertad de acción de las empresas multinacionales, poniéndole límite a la acción de los gobiernos nacionales en sus relaciones con dichas empresas.

De estos postulados se desprende con claridad, que el objetivo de la teoría, no es crear controles válidos para el desarrollo de la empresa multinacional, dentro del marco de un Estado determinado, prioritando los intereses de éste sobre los de la empresa, sino que por el contrario, se tiende a reducir o suprimir las vallas que puedan trabar o impedir el desarrollo de la empresa multinacional, teniendo sólo en cuenta la expansión no restringida de sus fuerzas internas.(44)

VAGTS(45), propugna el control de aspectos específicos del comportamiento de las empresas multinacionales, mediante la implantación de mecanismos institucionales, que atacando el monopolio, posibiliten la desconcentración de las empresas multinacionales, proponiendo a su vez la reestructuración de las mismas, teniendo en cuenta no sólo los intereses de la empresa, sino prioritando

sobre ellos, los de los países receptores.

JACK N. BEHRMAN(46) propone una complementación y cooperación económica entre los países desarrollados, mediante una "*Organización para la Integración Internacional Industrial*", cuya función específica sería otorgar responsabilidades en sectores económicos específicos, a las empresas multinacionales, teniendo en cuenta una serie de pautas comunes, como la realización de un proyecto, intercambio de informaciones, y el control de las políticas de promoción industrial, todo ello tendente al incremento de la productividad de las economías involucradas, a su vez que para una mejor y más racional utilización de los recursos.

Como se puso de relieve al comenzar la exposición de las distintas soluciones doctrinarias al problema, éstas sólo apuntan al análisis de los países industrializados, a excepción de la propuesta de VAGTS, sin tomar en cuenta los problemas que la empresa multinacional crea con el asentamiento de subsidiarias, a los países subdesarrollados. Entendemos que es en éstos países donde se manifiesta con mayor dureza la contradicción entre soberanía y desarrollo económico; por tanto, las doctrinas que no abarquen todos los polos de la contradicción, deben ser rechazadas por parciales.

#### C - Distintas formas de regulación.

##### 1 - Regulación Territorial.

El problema de la regulación de la empresa multina



cional está íntimamente ligado al del control de las mismas, ya - que el fin primero de la regulación debe ser precisamente, establecer un marco concreto referencial para la actuación de las mismas, y éste marco debe tener su origen en la voluntad soberana de los Estados donde éstas realizan sus actividades.

El primer obstáculo con que se tropieza, en este campo, es el ya señalado de la falta de una definición operativa y unívoca de la empresa multinacional.

El nexo matriz-filial, por su organización de tipo horizontal y vertical, no es fácilmente identificable. Como tampoco - el control societario, ya que la pertenencia a un grupo societario extendido internacionalmente, no siempre aparece en la superficie visible. Esto complica el tratamiento jurídico de la cuestión.

Desde el punto de vista teórico, la cuestión ha sido abordada por la *"teoría del control"* o *"teoría de la penetración"*.

La teoría del control, establece que *"por encima de la independencia formal de las personas jurídicas, es lícito penetrar en la realidad económica que subyace en la base, para establecer la localización efectiva del poder de decisión de la estructura societaria. Con esta finalidad, las legislaciones describen las formas de control interno (posesión mayoritaria del capital con derecho al voto) y las modalidades de control externo (relaciones -*

económicas, tecnológicas y de gestión) que tipifican los distintos grados y tipos de dominación extranjera. En algunos casos, la aplicación de estos tipos se resuelve en una categorización dicotomática (empresa nacional y subsidiarias y empresas extranjeras), en tanto que en otras regulaciones se prevén categorías intermedias como es el caso de la empresa mixta. La calificación jurídica de la empresa surte efectos en una cada vez más extensa gama de áreas normativas, que incluyen la promoción industrial, incentivos a la exportación, el régimen tributario, el control de la transferencia de tecnología, etc." (47)

Esta teoría ha tenido un fuerte arraigo tanto en la doctrina como en la jurisprudencia (48), de los países desarrollados y los subdesarrollados. Derivada de la doctrina del "*disregard the legal entity*", sobre la cual existen en Estados Unidos y Europa, sólidos y extensos antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y legislativos, como es el caso de la elaboración jurisprudencial norteamericana de aquella doctrina (cuyos orígenes se remontan al siglo pasado), la ley alemana de sociedades de 1965, los proyectos de Estatutos de Sociedades Europeas de Sanders (1959) y la Comisión de la Comunidad (1970), el proyecto de Cousté de Francia, las cláusulas antiórganos de los tratados de doble imposición, y otras normas tributarias, entre las que se destacan las disposiciones dictadas en 1968 en consecuencia de la Sección 482 del Código estadounidense de Recaudación Interna, llega hasta nuestros días con una sólida base teórica.

No obstante, esta claridad teórica del planteo, en la práctica, las dificultades subsisten, por la gran flexibilidad operativa de la empresa multinacional, como así también por falta de información acerca de la estructura de las mismas y la plasticidad y - fluidez en la práctica empresarial, que hacen difícil un reacomodamiento de las estructuras jurídicas, a la realidad societaria.

Planteada así la cuestión, debemos distinguir dos enfoques fundamentales del tema, cuales son las diferencias de planteamiento del problema, que hacen los países desarrollados, usufructuarios en la mayoría de los casos del accionar de la empresa multinacional, y el enfoque de los países subdesarrollados, recipiente de la actuación de las mismas. En ambas propuestas, encontramos un interés legítimo en la regulación global del accionar de dichas empresas, pero esta convergencia es un objetivo abstracto, no refleja los reales intereses que mueven a uno y otro grupo de países, de acuerdo a los objetivos concretos que estarían dispuestos a convalidar. Es bien conocido por todos, la cantidad de tensiones que provoca la implantación de empresas multinacionales en los países subdesarrollados, (49) tema sociológico que rebasa los límites de este estudio, pero digno de mención y de tenerse en cuenta al momento de analizar las distintas propuestas sobre la regulación de la empresa multinacional, a nivel regional y mundial.

*"La posibilidad de controlar, aún parcialmente, a las empresas transnacionales desde la base territorial de cada país, depende en primer lugar, del planteamiento de la inversión extranjera*

*ra como una relación bilateral entre dos centros de decisión, la empresa y el Gobierno, cuyo resultado está en función del poder de negociación relativo de ambas partes, y de la claridad de los objetivos perseguidos por cada una de ellas. En este sentido, cabe destacar la tendencia en varios países Latinoamericanos a utilizar la técnica contractual como instrumento de negociación y control de las inversiones extranjeras, ya sea como base en previsiones legislativas específicas, ya sea mediante la utilización de los instrumentos estatales de la política industrial". (50)*

Se puede citar como ejemplo, el caso de la República Argentina, que en 1972, convino con la Saab-Scania, que esta empresa se comprometiera a alcanzar determinada capacidad mínima de producción y un coeficiente de exportación que permitiera la exportación de automóviles a Cuba; esto originó la posibilidad de un conflicto con los Estados Unidos, en cuyas disposiciones legales, se requeriría un permiso especial a las empresas de ese país, para exportar a Cuba, situación que fue zanjada parcialmente, por presiones ejercidas por el Gobierno Argentino, sobre las subsidiarias norteamericanas involucradas en la cuestión.

Para concluir, podemos afirmar, que la viabilidad de cualquier control y regulación de nivel territorial, está íntimamente ligada a la solidez de la organización institucional nacional, basada en un sistema político, con capacidad suficiente para descubrir las pautas de desarrollo más adecuadas a los rasgos esenciales y originales de la comunidad, materializándolos en un proyec-

to nacional legitimado por el consenso general.

## 2 - Regulación Internacional Regional.

La primera tentativa de regulación a nivel regional, fue elaborada por la Comisión de la Comunidad Económica Europea el 7 de noviembre de 1973. Esta comunicación muestra la inquietud de los países europeos, ante el crecimiento y desarrollo de la empresa multinacional, fundamentalmente de capital norteamericano, y la falta de control de las mismas por los Gobiernos locales. Ante esta situación, y a la respuesta aislada con que los gobiernos de la comunidad intentan, mediante el desarrollo de empresas locales, hacer frente al problema, la Comisión postula medidas de carácter fiscal, monetarias y de suministro, la protección de los accionistas y acreedores de los trabajadores, la compra de empresas y el mantenimiento de la concurrencia. Aunque se trata de evitar la práctica discriminatoria con relación a las empresas subsidiarias extranjeras, estas disposiciones tienen un contenido más acentuado que el Código de la OCDE, como más adelante se observará.

Representa una respuesta más específica, que de haber prosperado, sería una forma más directa de control de los problemas que plantea a la Comunidad, la inversión extranjera.

En Junio de 1976, se aprueba en París, el Código de Conducta sobre empresas multinacionales de la OCDE(51); es un ejemplo típico de regulación no forzosa, más bien tendente a legitimar y ga-

rantizar el movimiento de las empresas multinacionales, que a un control de sus posibilidades de acción. El esquema conceptual y operativo del Código de la OCDE, responde a un planteo neo-liberal al estilo BALL, en el que las obligaciones de tipo moral impuestas a las empresas, en nada afectan los cursos de acción determinados por el centro de planificación global.

Una de las características de este Código, que merece resaltar, es su aplicación al mundo desarrollado exclusivamente, que se combina para maximizar el aporte material que aquellas hacen a su desarrollo, al margen de los efectos sociales y políticos que esta modalidad de comportamiento trae aparejada para los países subdesarrollados(52). Se procura reforzar la contribución positiva que dichas empresas pueden realizar al progreso económico y social y minimizar las dificultades que puedan originar sus diversas operaciones. Para concretar estos objetivos, se adoptan mecanismos de coordinación y consulta, en base al "*trato nacional*" de las inversiones de los países miembros. Se establecen reglas de conducta general para las empresas multinacionales, como no practicar soborno ni intervenir en política, tener en cuenta los objetivos y la legislación del país receptor, la publicación de informes sobre el accionar de las mismas; se formulan además, algunas obligaciones generales sobre responsabilidad fiscal, empleo y relaciones de trabajo, como así también, sobre tecnología y ciencia.

Desde la perspectiva latinoamericana, y a partir del nuevo diálogo abierto en 1973 con los Estados Unidos, se constituye un -

Grupo de Trabajo, para elaborar un documento que contenga pautas de conducta, a observar por las empresas multinacionales. En la reunión del Grupo de Trabajo de Washington, en enero de 1975, se presentan unos lineamientos sobre "*La posición latinoamericana - respecto a las transnacionales*". Estos trabajos cuentan con la dificultad de que, a nivel de las Naciones Unidas, se encuentra en elaboración un Código de Conducta de las empresas multinacionales, con lo que se plantea la viabilidad de la existencia de dos Códigos, uno de nivel regional y otro de nivel global.

El acuerdo de Integración Subregional, firmado por Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú, el 25 de mayo de 1969, es un esfuerzo superador del planteado por la ALALC, en el camino a la unificación e integración de la zona.

Las características más importantes del mismo son:

- 1) - El programa de liberación comercial, que utiliza procedimientos de desgravación automática e irreversible.
- 2) - El arancel externo común que debe elaborarse en el plazo de 10 años.
- 3) - La armonización de políticas económicas y planes de desarrollo con miras a llegar a una planificación - conjunta del área.
- 4) - La programación conjunta.

El objetivo de la programación conjunta es uno de los que

cuenta con más reglas normativas en el Acuerdo de Cartagena. Y es sobre todo vinculado a dicho objetivo que aparece en el Acuerdo - el compromiso de elaborar "un régimen uniforme al que deberán ajustarse las empresas multinacionales" (art. 28). En concordancia, el art. 38 del Acuerdo Regla "La Comisión, a propuesta de la Junta, podrá recomendar el establecimiento de empresas multinacionales, para la instalación, ampliación y complementación de determinadas industrias. Tales empresas deberán propender, entre otros fines, a un aprovechamiento más eficaz de las oportunidades de inversión - que brinda el mercado ampliado, a un mejor ordenamiento y utilización de los recursos productivos de la Subregión y al fortalecimiento de su capacidad para negociar la colaboración del capital externo y la transferencia de tecnología". A su vez el art. 86 prescribe "Los países miembros propenderán al establecimiento de entidades o empresas de carácter multinacional, cuando ello sea posible y conveniente para facilitar la ejecución y administración de ...proyectos de infraestructura, en los campos de la energía, los transportes y las comunicaciones".

El "régimen uniforme de empresas multinacionales" fue aprobado en diciembre de 1971 por la Decisión n°46 de la Comisión de - Acuerdos, juntamente con las reglas aplicables al capital de origen subregional.

Comparado con otras experiencias y proyectos dirigidos a - crear y alentar el funcionamiento de empresas de interés multinacional (53), el régimen del Grupo Andino es sin duda el instrumento jurí



dico más avanzado.

### 3 - Regulación Internacional General.

A nivel internacional, los proyectos elaborados o en elaboración, llevan como pauta común, el tener un carácter meramente facultativo, estableciendo modos de conducta a los que deben ajustarse las empresas multinacionales. Estas propuestas de Código de Conducta establecen principios generales y sólo eventualmente obligaciones específicas, a cuyo cumplimiento deberán someterse voluntariamente dichas empresas. Aunque se hable también de regulación o reglamentación, desde el punto de vista jurídico, estos ordenamientos carecen por completo de poder coercitivo, que es precisamente lo que da contenido a los cuerpos normativos, razón por la cual, nos permitimos dudar de la viabilidad de dichos proyectos, y su valor como precedente institucional.

Las actividades de las Naciones Unidas en el campo de las Corporaciones transnacionales dio comienzo en 1972, cuando a iniciativa de Chile, el Consejo Económico y Social pidió unánimemente al Secretario General que emplazara al Grupo de Personas Eminentes para que estudiaran el papel de las transnacionales y su influencia en el proceso de desarrollo, especialmente en los países en vía de desarrollo. Su informe apareció en 1974.

Siguiendo sus recomendaciones, el Consejo creó en diciembre de 1974 una Comisión Intergubernamental sobre Corporaciones -

Transnacionales, por Resolución 1.913.(54)

Puestos en la tarea de coordinar esfuerzos en la concreción de un Código de Conducta para las empresas multinacionales, comenzaron a presentarse gran diversidad de opiniones al respecto. Los países en vía de desarrollo propugnaban un Código preceptivo y limitado a la actividad de las empresas multinacionales; por su parte, los países desarrollados sostenían que las normas del Código deberían tener un carácter dispositivo y abarcaran tanto a las empresas como a los Gobiernos. En una tercera posición se ubicaron aquellos que sostenían que el Código sólo debería regir la conducta de las empresas multinacionales y los Gobiernos, en otro documento distinto, podrían hacer una declaración general de principios de los modos de comportamiento de éstos frente a las multinacionales.

Por otra parte y de conformidad a los *"Posibles métodos de Trabajo relacionados con la redacción de un Código de Conducta"* elaborado por el Consejo Económico y Social, se puede deducir, que se trataría de un conjunto de recomendaciones, que tomarían en cuenta las condiciones particulares de cada región o sectores geográficos concretos y revisables según las circunstancias. Aunque no tendría carácter obligatorio, podría servir, según la propuesta del Consejo, como instrumento importante de persuasión moral, afianzando la autoridad de las organizaciones internacionales y el apoyo de la opinión pública. (55)

Por último, antes de cerrar el tema, conviene hacer refe-

rencia al Código de Conducta sobre transferencia de Tecnología - del Grupo de los 77, que aunque referido a un tema parcial, no - por ello pierde importancia, si se tiene en cuenta el peso que - las empresas multinacionales tienen en la transmisión mundial de tecnología. El objetivo fundamental del Código, es mejorar la - transmisión de tecnología por o dentro de las empresas multinacionales, a fin de obtener condiciones de transferencias más justas y equitativas, eliminando las prácticas comerciales restrictivas. Según la propuesta, este Código sería un instrumento de carácter universal con aplicación en todos los países, con independencia total de su sistema político, económico y de su grado de desarrollo y sus disposiciones serían de carácter obligatorio.

- 
- (1) - JOHN H. DUNNING, compilador, "La Empresa Multinacional", Fondo de Cultura Económica, México, 1976, p.15.
  - (2) - "Así es como la firma alemana BAYER se instala en los Estados Unidos en 1865, y la firma americana SINGER abre su primera filial de producción en GRAN BRETAÑA en 1867. En 1901, WESTINGHOUSE disponía ya, en INGLATERRA, del establecimiento industrial más importante del país. FORD, en 1914, producía el 25% de los coches ingleses". SOCIALISMO Y MULTINACIONALES, coloquio de la Federación de París del Partido Socialista Francés, 21-22 de febrero de 1.976, p.21.
  - (3) - Ahora la inversión directa representa el 75% de las salidas de capital privado de los países industriales más importantes, mientras que en 1.914 representaba menos del 10%. Fondo Monetario Internacional. Anuario de Balanza de Pagos. Vol.21, 1.970, citado por JOHN H. DUNNING, ob.cit.p.16.
  - (4) - C.P. KINDLEBERGER, "Les investissements des Etats Unis dans le monde". París, 1971, p. 213.
  - (5) - HOWARD PELMUTTER, "Nation, syndicats et firmes multinationales". Analyse et prévision, (Futuribles), nº4, t.IX, abril 1970, p. 221.

- (6) - Ver LENIN, WLADIMIR IVANOVITCH, "El Imperialismo Fase Superior del Capitalismo, Ed. Progreso, 1966.
- (7) - O.I.T., "Las Empresas Multinacionales y la Política Social", Ginebra, 1973, p. 125.
- (8) - Pio XI, Encíclica "Quadragesimo Anno", n°40.
- (9) - PAULO VI, "Octogesima Adveniens", n°44.
- (10) - Citado por SALVADOR MARIA LOZADA, Empresas Multinacionales, El Coloquio, Buenos Aires, 1974, p.97.
- (11) - LA EVANGELIZACION EN EL FUTURO Y EN EL PRESENTE DE AMERICA LATINA, III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano, Documento de Puebla, 1246, p.334, Pia Sociedad de San Pablo, Bs.As. República Argentina, 1979.
- (12) - Idem 66, p. 70.
- (13) - Idem 1264, p. 339.
- (14) - Idem 1275, 1276, 1277, p. 341.
- (15) - HENRY A. KISSINGER, Conferencia de Tlatelolco, citado por Bruno Bolagna, Alfredo, "Empresas Multinacionales: Doctrina Drago", Comercio Exterior, vol. 26, n°2, México, Febrero de 1976, p. 209.
- (16) - Ver, Impacto de las Empresas Multinacionales. Informe del Comité de finanzas de los Estados Unidos, Ed. Periferia, Buenos Aires, 1975.
- (17) - Ver, CELSO FURTADO, "El poder Económico: Los Estados Unidos y la América Latina", Buenos Aires, 1971, Evaristo Piñón Arias, "Las empresas multinacionales y sus efectos sobre la economía. Una referencia al caso argentino". Ins. de Estudios Económicos, Universidad Católica Argentina, 1971. EDUARDO J. WHITE, " Empresas multinacionales Latinoamericanas". Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- (18) - Conferencia de Cancilleres de América Latina para la Cooperación Continental, "Bases para un diálogo entre América Latina y los Estados Unidos", Bogotá, nov. 1973.
- (19) - Citado por Salvador María Lozada, ob. cit. p.23.
- (20) - Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Tercer Período de Sesiones, Santiago de Chile, vol.1, 2°parte., p. 29, Nueva York, 1973.
- (21) - Discurso del embajador JORGE VAZQUEZ ante la Primera Sesión Plenaria de la Comisión Especial para el Estudio del Sistema Interamericano, Lima, Perú, 1973.
- (22) - Citado por Salvador María Lozada, ob. cit. p.19.
- (23) - EDUARDO WHITE, " Empresas Multinacionales Latinoamericanas", Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 11.
- (24) - GEORGE SECHWARZENBERGE, "The principles and standards of International Economic Law", en Recueil Descours, Academie de Droit International (1966), 1 vol., 117,7.

- (25) - FELIX PEÑA, "Tendencias institucionales en las relaciones comerciales internacionales", Selección de Orrego Vicuña, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 301.
- (26) - FELIX PEÑA, Op. cit. p. 300.
- (27) - EDUARDO J. WHITE, Op. cit. p. 12.
- (28) - EDUARDO J. WHITE y CARLOS CORREA, en "Derecho Económico Internacional". Fondo de Cultura Económica, México, 1976, p. 176.
- (29) - WHITE y CORREA, Op. cit. p. 177.
- (30) - WHITE y CORREA, idem.
- (31) - EDUARDO J. WHITE, Op. cit., p. 13.
- (32) - Ver G. STEINER y R. CANNON, "Multinational Corporate Planning". Nueva York, 1966, p. 6, e INTAL, "Empresas Multinacionales: aspectos socioeconómicos, políticos e institucionales", Revista de la Integración, n°2, Buenos Aires, 1968, p. 13.
- (33) - EDUARDO WHITE, op. cit. p. 26.
- (34) - Idem., p. 24.
- (35) - Idem., p. 28.
- (36) - JOHN H. DUNNING, op. cit. p. 17 y 18.
- (37) - Idem., p. 16.
- (38) - BERTHOLD GOLDMAN, "Unificación Internacional y armonización del derecho en el campo de las sociedades multinacionales". Informe presentado por el autor en el 2° Congreso Internacional de Derecho Privado, Roma, 9-15 de sepbre de 1976.
- (39) - En 1965 había 87 empresas en el mundo cuyas ventas superaban el producto bruto de 57 Estados (Véase I.A. LITVAK y C. I. MAULE, "The Multinational Corporation", en Journal of World Trade Law. vol 5, núm. 6) citado por Eduardo White, op. cit.
- (40) EDUARDO WHITE, op. cit. p. 18.
- (41) - C.P. KINDELBERGER, "American Business Abroad: Six Lectures on Direct Investment, Nueva Haven y Londres, Yale University Press, 1969, p. 207 y sig.
- (42) - SALVADOR MARIA LOZADA, Op. cit. p. 73.
- (43) - GOLDBERG, PAUL y KINDELBERGER, CHARLES, "Toward a GATT for investment: a proposal for supervisión of the international corporation", Law and Policy in International Business, vol. 2, Verano de 1970, núm. 2.
- (44) - BALL, GEORGE, "Cosmocop: The importance of Being Stateless", World Business Promise and Problems 337 (C. Brown ed. 1970).
- (45) - VAGTS, DETLEV, "The Global Corporation and International Law".

- (46) - BERMAN, JACK., "Sharing International Production through the Multinational Enterprise and Sector Integration", Law and Policy in International Business", 2, 1972.
- (47) - EDUARDO WHITE y CARLOS CORREA, Op. cit. p. 190.
- (48) - En la República Argentina, la Corte Suprema ha dicho en el caso Parke Davis"... "Que para la recurrente, todo contrato de regalía implica de por sí una comunidad de intereses - que no puede privar de efectos propios a dicho negocio jurídico.

Al respecto, cabe tener en cuenta que por contrato se entiende el acto jurídico bilateral y patrimonial, en el cual están en presencia dos partes, que formulan una declaración de voluntad común con directa atinencia a relaciones patrimoniales y que se traduce en crear, conservar, modificar, transmitir o extinguir obligaciones. El Código Civil, en el art. 1137, no habla de "parte" sino de personas, pero - es preciso comprender el concepto en relación con la clasificación que formula el legislador sobre los hechos y los actos jurídicos. Es menester considerar las voluntades en sus diversas direcciones y en cuanto expresiones de un centro de interés o de un fin propio. El tercer apartado del art. 14(hoy 12) del Decreto reglamentario de la Ley 11682 se refiere al ajuste de los términos de los contratos de - compra y venta, pero parte indiscutiblemente de una premisa: la existencia de tal contrato.

La figura jurídica no puede concebirse, en estricto derecho, cuando, como en el caso, no existen dos sujetos en el negocio jurídico, en sus roles de acreedor y deudor. Si - los intereses de los que concurren al acto no son opuestos sino concurrentes o paralelos, no existe contrato sino un acto complejo. Además no puede pensarse en la libertad de elección que informa el principio de la autonomía de la voluntad, habida cuenta de la falta de independencia real de las dos empresas vinculadas mediante lo que se ha llamado contrato, pero en realidad traduce aporte de capital.

Que para la solución del sub-lite no se ha desconocido la existencia de dos sociedades de capital perfectamente delimitadas conforme al orden jurídico privado, ni tampoco la personería jurídica de la sociedad local. Pero tales datos, asentados en los principios de derecho común en materia de sociedades, no son óbice para establecer la efectiva unidad económica de aquellas y su comunidad de intereses a través de la " significación económica de los hechos examinados"

La sociedad PARKE DAVIS de DETROIT resulta titular del - 99,95% del capital de la sociedad local. De este modo, la retribución por el uso de las fórmulas y procedimientos de que es titular la empresa extranjera, mediante regalías, también volverían por vía de pago de los correspondientes impuestos. El mismo accionista mayoritario vendría a percibir, por su calidad de regalista:

- a) la retribución por el uso y explotación de marcas y patentes puestas en explotación en el país por la sociedad local concesionaria de las regalías.
- b) el monto de las utilidades que ellas produjeran - por la superposición de su condición de regalistas y de concesionarios de la regalía del 99,95%. En tal forma computando la regalía como gasto en el balance impositivo de la sociedad concesionaria de ésta, real y evidente exención impositiva que la ley no le otorga ni en su letra ni en su espíritu.

A pesar de su aparente autonomía jurídica, la sociedad local se encuentra sin lugar a dudas en relación orgánica de dependencia con la sociedad foránea por su incorporación financiera a la sociedad dominante'

Esa relación de subordinación no suprime la personalidad jurídica de la sociedad dependiente, pero tampoco anula su capacidad jurídica tributaria. Califica una innegable falta de independencia real, con evidentes implicancias en la falta de libertad de elección respecto de los procedimientos contratados y aún a la real utilidad que los mismos - pueden reportar, así como a la necesidad de haberlos contratado.

Sentencia de la Corte Suprema de fecha 31 de julio de 1973, PARKE DAVIS Y CIA, Argentina, S.A. Revista Jurídica La Ley, t. 151, p. 353.

- (49) - Ver sobre el tema, de RAYMOND VERNON, "Soberanía en Peligro", Fondo de Cultura Económica, México, 1973. EDITH PENROSE, "El Estado y las Empresas Multinacionales en los Países menos desarrollados", en "La Empresa Multinacional", compilado - por JOHN H. DUNNING, Fondo de Cultura Económica, México, - 1976, p. 277, JACK N. BEHRMAN, " National Interests and Multinational Enterprise, Englewood-Cliffs, n J., Prentice-hall, 1970 y del mismo autor, "International Business and Governments", Nueva York, McGraw-Hill, 1970, Capítulo 5.
- (50) - EDUARDO WHITW y CARLOS CORREA, op. cit. p. 199.
- (51) - La OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) es una organización formada por 23 naciones, todas - ellas occidentales y consideradas como países con una economía de mercado desarrollada. Por esta razón, este Código de Conducta de la OCDE, aunque desde el punto de vista de las corporaciones tradicionales se exceda en algunas de sus exigencias, como la de dar informaciones por parte de las Transnacionales, es por su naturaleza, mirado con recelo por los países en vía de desarrollo. Es un hecho sin embargo, que - éste Código se aplicará a la gran mayoría de las operaciones transnacionales y que sólo el 25% de las inversiones totales de las T.N.C. establecidas en países industrializados tienen

lugar en países en vía de desarrollo. PETER SANDERS, "Empresas multinacionales y organismos internacionales", trabajo conjunto dirigido por el profesor BERNARDO MARIA CREMADES. Madrid, 1977, p. 838.

- (52) - Es significativo que la iniciativa del Código de la OCDE, halla provenido de Estados Unidos, "por razones explicadas con claridad por el jefe de la misión de ese país que participó en las negociaciones". En efecto, según ese alto funcionario, Estados Unidos vio con creciente preocupación los intentos de regulación nacional de las empresas transnacionales en Europa Occidental, Canadá y otras partes del mundo. Consecuentemente, el Gobierno de ese país llegó a la conclusión de que la actividad pasiva frente a esas tendencias restrictivas en el exterior, podría resultar en una seria erosión "del clima liberal para la inversión internacional" y que en vista del peligro era menester que se adoptara una política más activa tendente a establecer en el ámbito de la OCDE (donde radica el 70% de la inversión norteamericana en el exterior), un conjunto de reglas mínimas "de buen comportamiento" de las transnacionales. Véase "La OCDE y las transnacionales: tendencia ominosa". Comercio Exterior, vol 26, núm 6, México 1976. Citado por WHITE y CORREA, op. cit. p. 183.
- (53) - Recuérdesse la diferenciación que se hace en el presente trabajo entre empresas multinacionales y empresas de interés multinacional.
- (54) - PIETER SANDERS, Op. cit. p. 840.
- (55) - Naciones Unidas. Consejo Económico y Social, "Posibles Métodos de Trabajo relacionados con la Redacción de un Código de Conducta". E/C.10/10,19-1-76.



II - LA REGULACION FORMAL O DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

---

## II - LA REGULACION FORMAL O DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

En el derecho laboral, el estudio de las fuentes del derecho, tiene una fisonomía propia, dadas las particularidades con que se presenta, teniendo en cuenta las causas económicas y sociales que inciden en su advenimiento y posterior desarrollo.

Sostiene Mariano Tissembaun que es en esta disciplina jurídica donde puede precisarse con mayor nitidez posiblemente, la doble concepción de la fuente del derecho: impulso de advenimiento que da lugar a su origen y modo de manifestación, que concreta el proceso de su nacimiento.

La primera de ellas se vincula con lo que Savigny calificaba como verdadera fuente, centrándola en la que se consideraba como la "vida indivisible del derecho", el estado espiritual que contribuye a la formación de la conciencia común como modo de vida colectivo. (1).

La segunda evidencia, su concreción en los diversos modos de manifestaciones convencionales a través de las fórmulas que se establecen para fijar los conceptos normativos, no sólo en la vivencia, sino por el imperio.

Entre estos dos polos, la causa, el origen, en su primera

etapa y su concreción normativa en la segunda, se desarrolla todo el ámbito de la fuente jurídica, que comprende al derecho y a la norma imperativa comunmente conocida como Ley.

Si bien el derecho y la ley constituyen concepciones conexas, existe una neta diferenciación entre las mismas, en lo que importa a la fuerza creadora del primero y el acto concreto de la segunda, que puede llegar a distanciarse en el ciclo histórico del desarrollo o evolución social, hasta producirse fricciones cuando la segunda no actúa paralelamente con la primera, creando el conflicto entre el derecho y la ley. (2)

Conforme a este pensamiento se han clasificado a las fuentes del derecho en: reales o materiales y formales.

En esta etapa del trabajo, haremos el estudio de las fuentes formales del derecho del trabajo, para luego dedicarnos en la tercera parte del mismo, a alguna de las fuentes materiales.

Conceptualizaremos a las fuentes formales como las expresiones que, de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admite para asignar a las mismas el carácter imperativo en punto a su obligatoriedad. Se asignan a estas fuentes la característica del acto concreto creador de normas, que fija el imperio de las mismas.

La legislación del trabajo surge de un proceso normativo

en que el acontecimiento social constituye el factor preponderante de su elaboración. La ley, antes de aparecer en la vida institucional del Estado, ha debido pasar previamente por un período de estructuración social, que antecede siempre al formalismo legal. Todo sistema jurídico reconoce en su formación dos fases fundamentales: la elaboración del derecho como conciencia social y la sanción de la ley como fuerza social coactiva. Estos dos aspectos constituyen las bases esenciales en las que se apoya la vida jurídico-social.(3)

Antes de comenzar el estudio de las fuentes en particular debe dejarse aclarado que el orden en que han de estudiarse no lleva implícito un criterio de jerarquía normativa, sino tan sólo es una forma de ordenación dentro del trabajo y que en el punto donde se haga el estudio de las normas de conflicto, con especial referencia a España y Argentina, se hará el abordaje del problema de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral.

## 1.- NORMAS INTERNACIONALES

### A - Organización de las Naciones Unidas

La aparición del fenómeno empresa multinacional en el concierto mundial como factor importantísimo en la detentación del poder económico, por un lado, y por el otro la falta absoluta de normatividad jurídica para el encuadre normativo del accionar de las mismas, así como la estrategia general planteada por las multinacionales ejecutada a la vez en distintos estados soberanos, trajo como consecuencia una práctica internacional creada por - las multinacionales con el objeto de afianzar su poder de expansión sin tomar en cuenta los intereses de los estados donde ac - túan.

A la luz de las distintas concepciones sobre el nuevo orden internacional económico, vemos hoy que frente al problema de la concentración del poder económico de dichas empresas, hay un llamamiento en el contexto internacional a la responsabilidad de las mismas.

Este criterio de responsabilidad, viene seguido de la búsqueda de los mecanismos más idóneos para el eficaz control de - las empresas multinacionales y una adecuación de sus intereses - a los de la comunidad donde ella realiza sus actividades.

Dentro de este marco, las Naciones Unidas comenzaron, como ya se ha dicho, la elaboración de un código de conducta para regular el funcionamiento de las mismas y que sirvan las normas de dicho código como pautas rectoras del accionar de las empresas multinacionales. Esta tarea en que está empeñado el Grupo de Expertos que fue nombrado por el Consejo Económico y Social a partir de la Resolución n°. 1721 del 28 de Julio de 1972 (4), no ha llegado hasta el momento a cumplir su cometido.

Con ello se quiere llegar en el plano internacional a establecer pautas de conducta y medidas de control de la actividad de las empresas multinacionales, a fin de evitar conductas de éstas, contrarias a los intereses de los Estados y de la propia comunidad internacional.

Por otro lado y en el seno de las Naciones Unidas (Sección de Asuntos Económicos y Sociales) se ha propuesto la creación a nivel mundial de sociedades supranacionales o cosmosociedades, si bien este planteo no tuvo una acogida favorable y fue objeto de duras críticas, no hay que silenciar una forma atenuada de sugerencia, relativa a las sociedades supranacionales, presentada igualmente en el informe de 1973. Consistiría en registrar en un organismo de las Naciones Unidas ... sociedades que cumplan ciertas normas multinacionales y que acepten asumir ciertas obligaciones, por ejemplo, la de proporcionar un mínimo de informaciones sobre sus actividades, la de publicar periódicamente informes de actividades y rechazar las prácticas comerciales restrictivas. Las

actividades de estas sociedades serían examinadas detalladamente por la comunidad internacional y resultarían socialmente responsables. En caso de controversia, podría recurrir al Órgano de las Naciones Unidas para que lleve a cabo un estudio independiente y elabore un informe al respecto. (5)

El profesor Goldman, duda de la viabilidad de la propuesta calificándola de imprecisa y poco realista, crítica que compartimos y entendemos con él, que el alcance más serio de este tipo de registros estaría dado por la posibilidad de identificar a la empresa multinacional, facilitando con esto su encuadre jurídico y el reconocimiento en forma clara del destinatario de la imputación normativa.

Ahora, si bien es cierto que en el plano internacional no se ha elaborado hasta el presente un cuerpo normativo, existen algunas normas internacionales que pueden servir de pauta de valoración y hasta tanto se consiga un ordenamiento global de la materia.

#### Carta de los derechos y deberes económicos de los Estados (1974)

Adoptada y proclamada en el vigésimo noveno período de sesiones por la Asamblea General, afirma en su parte preliminar *no es factible alcanzar un orden internacional justo ni un mundo estable en tanto no se formule la Carta que ha de proteger debidamente los derechos de todos los países y en particular de los* -

países en desarrollo.

En el capítulo II, bajo el título "Derechos y Deberes Económicos de los Estados" en su artículo 2 establece:

1. Todo Estado tiene y ejerce libremente soberanía plena y permanente, incluso posesión, uso y disposición sobre toda su riqueza, recursos naturales y actividades económicas.
2. Todo Estado tiene derecho de:
  - a) Reglamentar y ejercer autoridad sobre las inversiones extranjeras dentro de su jurisdicción nacional con arreglo a sus leyes y reglamentos y prioridades nacionales. Ningún Estado deberá ser obligado a otorgar un tratamiento preferencial a la inversión extranjera.
  - b) Reglamentar y supervisar las actividades de empresas transnacionales que operen dentro de su jurisdicción nacional y adoptar medidas para asegurarse de que esas actividades se ajusten a sus leyes, reglamentos y disposiciones y estén de acuerdo con sus políticas económicas y sociales. Las empresas transnacionales no intervendrán en los asuntos internos del Estado al que acuden. Todo Estado deberá, teniendo en cuenta plenamente sus derechos soberanos cooperar con otros Estados en el ejercicio del derecho a que se refiere este inciso;
  - c) Nacionalizar, expropiar o transferir la propiedad de bienes extranjeros, en cuyo caso el Estado que adopte esas medidas deberá pagar una compensación apropiada, teniendo en cuenta sus leyes y reglamentos aplicables y todas las circunstancias que el Estado considere pertinentes. En cualquier caso en que la cuestión de la compensación sea motivo de controversia, ésta será resuelta conforme a la ley nacional del Estado que nacionaliza y por sus tribunales, a menos que todos los Estados interesados acuerden libre y mutuamente que se recurra a otros medios pacíficos sobre la base de la igualdad soberana de los Estados y de acuerdo con el principio de libre elección de los medios.

Según sostiene White y Correa "se puede interpretar que el objetivo de la Carta en esta materia es triple: En primer lugar legitimar la intervención gubernamental en el proceso de



transferencia internacional de recursos productivos, como una -  
cuestión de orden público nacional reconocida por la comunidad in-  
ternacional.

En segundo lugar, establecer pautas que rijan las de las -  
empresas transnacionales en sus relaciones con los países y el -  
ejercicio de los derechos soberanos de los Estados.

En tercer lugar, ampliar el margen de maniobras de los paí-  
ses, cualquiera sea su grado de desarrollo, para reformar sus ac-  
tuales estructuras legales y administrativas, liberándolo de sus  
ataduras internas y externas y adecuándolas al libre desenvolvi-  
miento de sus prioridades y objetivos nacionales". (6)

Del articulado se desprende el poder que la comunidad in-  
ternacional otorga a cada uno de los estados miembros, para el -  
control de las actividades de la empresa multinacional, dentro de  
su territorio.

En el marco del derecho laboral, es importante resaltar la  
estrecha vinculación existente con el art. 2 inc.i de la Carta, en  
cuanto se refiere a la soberanía en la actividad económica de los  
Estados, ya que siendo el trabajo el principal factor del proceso  
productivo, esta norma, en el juego armónico del articulado, se -  
completa con lo estatuido en el mismo artículo inc.2 y apartados  
A), B) y C), donde se establece en forma clara la protección que  
la comunidad internacional brinda a los Estados frente a los posi-

bles abusos de las empresas multinacionales.

Para concluir, podemos afirmar que "la Carta prepara el terreno sobre bases conceptualmente sólidas para que, oportunamente el derecho internacional pueda regular efectivamente a las empresas transnacionales. En este sentido lo que importa es reforzar, como se propone la Carta, la posición negociadora de los países receptores y aumentar su participación efectiva en el sistema económico internacional. En efecto, el actual orden económico no se presenta como un marco apropiado para establecer instituciones y mecanismos mundiales eficaces, capaces de contribuir al encuadramiento jurídico de las empresas transnacionales de acuerdo con los objetivos de los países en desarrollo. La Carta prevé, en este sentido, un camino que ya ha comenzado a explorarse y que puede dar lugar a acciones parciales y concretas, conducentes a relaciones y entendimientos preparatorios de medidas regulatorias de tipo global. La cooperación entre países iguales y de distinto grado de desarrollo, ofrece esas perspectivas abiertas recientemente por experiencias regionales como el régimen común sobre inversiones extranjeras del Grupo Andino y multinacionales, como el Código de conductas sobre transferencia de tecnología que en la actualidad se está preparando en la UNCTAD". (7)

#### Declaración universal de los Derechos del Hombre (1948)

Para el área laboral, establece los siguientes derechos fundamentales, derecho al trabajo, a la libre elección del mismo,

condiciones equitativas y satisfactorias, protección contra el -  
 desempleo, remuneración adecuada que asegure al trabajador y a su  
 familia una existencia conforme a la dignidad humana. En el art.  
 23.inc.4 se reconoce el derecho de sindicación. El art. 30, a -  
 nuestro entender, pone una limitación clara al accionar de las em-  
 presas multinacionales cuando establece: " Nada en la presente de-  
 claración podrá interpretarse en el sentido de que confiere dere-  
 cho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender  
 o desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supre-  
 sión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en es-  
 ta Declaración.

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
de las Naciones Unidas (1974)

En su articulado se reconoce el derecho a trabajar que tie-  
 ne todo ser humano y el deber de los Estados de tomar las medidas  
 necesarias para garantizarlo.

Estas medidas deben estar dirigidas a la orientación y for-  
 mación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y  
 técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico social y  
 cultural constante y la ocupación plena y productiva en condicio-  
 nes que garanticen las libertades políticas y económicas fundamen-  
 tales de la persona humana. Reclama el reconocimiento del derecho  
 fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, -  
 adoptar individualmente y mediante la cooperación internacional -

las medidas y programas concretos que se necesiten para mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, etc. Art. 11.

Es muy importante resaltar en estas normas la validez que se le da a la tecnología y la importancia que ésta tiene a nivel de producción y por ende la importancia que reviste en el derecho del trabajo.

#### B - Organización Internacional del Trabajo

En su faz normativa, la Organización Internacional del Trabajo establece convenios y recomendaciones. Los convenios, una vez ratificados por el Estado miembro, llevan como consecuencia el compromiso de este dictar una legislación adecuada al mismo y que permita su aplicación en el territorio de dicho Estado. Las recomendaciones constituyen una expresión de deseos en el afianzamiento del derecho social y la elevación del nivel de vida humano.

Ambos conllevan una presión de orden ético, que es de gran valor para las partes componentes de la Organización, Estado, trabajo y capital. Sin dejar de tomar en cuenta los convenios vigentes (ver cuadro anexo nº 1) que son una fuente importante de derechos y obligaciones en toda la materia laboral en general y por ende de las empresas multinacionales, conviene to-

mar en cuenta aquí las recomendaciones y trabajos realizados por el Organismo en cuanto al fenómeno de internacionalización de capitales y producción y su incidencia en el campo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo ha demostrado - una gran preocupación por el tema. Sobre todo a partir de la reunión sobre las *"relaciones entre empresas multinacionales y polí*tica social, convocada por el Consejo de Administración. En la - misma se sometió a debate un interesante documento de trabajo sobre el impacto de las multinacionales en las relaciones labora - les. Dentro de las conclusiones de esa reunión se recomendó la - realización de estudios que permitiera la elaboración de princi - pios y líneas de orientación relativas a las multinacionales y - se discutió la necesidad de someter a las empresas multinaciona - les a normas internacionales y el papel que la propia OIT pudie - ra jugar al respecto. Ante la diversidad de posturas "los exper - tos recomiendan que el Consejo de Administración autorice al Di - rector General de la Oficina Internacional del Trabajo a que em - prenda un estudio sobre la utilidad de los principios y pautas - internacionales en el campo de la política social relativas a - las actividades de las empresas multinacionales y sobre los ele - mentos y repercusiones de esos principios y pautas. Si dicho es - tudio probara que tales principios y pautas son útiles y viables, los expertos recomendarán que el Consejo de Administración dis - ponga que se proceda a elaborarlos, habida cuenta de las informa - ciones reunidas por la Oficina Internacional del Trabajo con mo - tivo de los estudios aludidos anteriormente". (8)

En la 189 sesión del Consejo de Administración autorizó - al Director General a emprender tales estudios. En noviembre de - 1975, durante la 198 reunión del Consejo de Administración deci - dió convocar una reunión consultiva tripartita para examinar los estudios realizados y formular las recomendaciones para la acción a desarrollar en la materia por la OIT.

Dicha reunión se celebró en Mayo de 1976, sometiéndose a estudio de la misma cinco trabajos preparados por la Oficina. En las conclusiones de la reunión se incluyó un proyecto de Declaración de Principios de la OIT, relativos a las empresas multinacionales, proyecto de declaración que habría de someterse a la aprobación del Consejo [Administrativo] tras lo cual podía incluirse - en el código de conducta en elaboración en las Naciones Unidas.

Se trataría de una declaración de carácter no obligatorio. En dicho proyecto se reconoce que las actividades de las multinacionales pueden provocar conflictos con los objetivos de la política nacional y con los intereses de los trabajadores. Se sugiere que dicha declaración debería de tratar todas las cuestiones de - competencia de la OIT que guarden relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, tales como el empleo y la formación, las condiciones de trabajo, de vida y las relaciones laborales. Sin embargo, se constataron las dificultades de establecer principios que conduzcan al control de las empresas multinacionales mediante un mecanismo eficaz y legalmente

vinculante que pueda aplicarse al área internacional, de ahí la aceptación de la fórmula de la declaración, además muy flexible, que en ningún caso debía suponer desigualdad de trato en materia laboral entre las empresas nacionales y multinacionales.

Dentro del proyecto se incluyen algunas cuestiones relativas a los sindicatos y se dice que los trabajadores empleados - por cualquier empresa, sea multinacional o nacional deberán tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a unirse a ellas, sin autorización previa. También deberán gozar de la debida protección contra los actos de discriminación antisindical. Sobre la negociación colectiva se pide a las multinacionales que permita "en cada uno de los países donde ejercen su actividad, a los representantes de los trabajadores debidamente autorizados, conducir negociaciones con los representantes de la Dirección facultados para tomar decisiones en la materia de que se trate. Las multinacionales no deberían amenazar con retirar una unidad de explotación o parte de ella del país donde los trabajadores están ejerciendo su derecho a organizarse y debieran proporcionar a los representantes de los trabajadores información necesaria para una negociación constructiva" (Ver anexo n° 2).

También se establecen previsiones sobre seguridad e higiene en el trabajo, salarios, prestaciones y demás condiciones de trabajo, de forma que en ningún caso sean inferiores a los niveles nacionales. En materia de empleo el proyecto de declaración, pide a los Gobiernos que hagan del pleno empleo, del empleo pro-

ductivo y del elegido libremente un principal objetivo político, sobre todo en las zonas avanzadas en que el desempleo y el sub - desempleo son realmente graves.

Las empresas multinacionales y especialmente en los paí - ses en desarrollo, deberán esforzarse por aumentar las oportuni - dades de empleo, teniendo en cuenta las políticas gubernamenta - les, la seguridad en el empleo y la evolución de las empresas a largo plazo. (9)

#### C - Comunidad Económica Europea

Dentro de la Comunidad Económica Europea y a propuesta de las organizaciones sindicales, se ha planteado el tema de las em - presas multinacionales en lo relacionado con el campo laboral.

La Comisión en 1973 produjo una comunicación al Consejo - en la cual se aborda el tema de las multinacionales y se incluían medidas para la protección de los trabajadores.

La Comisión consideró como un factor esencial para resol - ver el problema, la actuación de los sindicatos como un poder - compensador y la necesidad de crear comisiones mixtas parita - rias por sector; además, la Comisión estimó que los convenios - colectivos a nivel europeo podrían resolver estos problemas. En cualquier caso, debían establecer garantías adecuadas para la - seguridad en el empleo mediante la adopción de medidas relati -



vas a los despidos en masa, para el mantenimiento de los derechos adquiridos en caso de transformaciones y para la armonización de la legislación nacional sobre las funciones y sobre la participación real en el consejo de las empresas de la sociedad madre.

En 1975, el Parlamento Europeo aprueba una resolución conteniendo el dictamen sobre esa comunicación. En el punto 10 de dicho dictamen se dice que *"toma nota con satisfacción del conjunto de medidas adoptadas para la protección de los trabajadores contra el despido colectivo y las consecuencias de las funciones, concentraciones, reestructuraciones y traspaso de empresas o decisiones de desinvertir,* y en el punto siguiente se declara que el Parlamento comparte la preocupación de la Comisión de fomentar la constitución de un contrapeso sindical, lo que supondría una contribución importante a la solución de numerosos problemas concernientes al empleo y solicita a la Comisión el preparar una proposición concerniente a los convenios colectivos europeos. Como consecuencia de esto y como verdaderas fuentes de derechos y obligaciones, podemos citar la directiva sobre despido colectivo aprobada en diciembre de 1974, la directiva sobre protección de los trabajadores en caso de fusión de empresas, de traspaso de establecimientos y de concentración de 1976, aunque no nos encontramos frente a un verdadero Código de Conducta como el de la OCDE, bien podemos considerar fuente en sentido lato a esta directiva.

Para los países de la Comunidad Económica Europea, las medidas tendientes a facilitar la constitución de empresas multinacionales europeas está en gran parte condicionada por los objetivos trazados en el art.3 del Tratado de Roma, donde se proyecta la formación de un Mercado Común, mediante la libre circulación de personas, servicios y capitales en el área regional. El principal mecanismo dispuesto para ello es el derecho a la libertad de establecimiento, que significa la facultad de los nacionales y personas jurídicas de los países miembros para moverse sin restricciones de un país a otro, en particular para la constitución y gestión de empresas ... en las condiciones definidas por la legislación del país de establecimiento con respecto a sus propios nacionales. (art. 52 del tratado de ROMA). (10)

Antes de cerrar el tema, es dable hacer mención de los proyectos actualmente en estudio que, si bien no pueden ser considerados fuentes, son dignos de tenerse en cuenta en un futuro. Nos referimos en primer lugar al convenio comunitario sobre fusión de sociedades anónimas dependientes de Estados miembros diferentes y, en segundo término, a un reglamento comunitario que incorpore el estatuto de las sociedades anónimas europeas. Y en el marco estrictamente laboral se hallan en marcha estudios relativos a condiciones de trabajo, a la participación personal, al suministro de informaciones y al papel de los sindicatos.

D - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

En junio de 1976, la OCDE elaboró una declaración sobre Inversión internacional y empresas multinacionales, a la que se le añadió otra sobre Directrices para las empresas multinacionales; este documento fue la resultante de las negociaciones y consultas entre el Comité consultivo de Negociaciones e Industrias, por una parte, y el Comité Consultivo de los Sindicatos, por otra, que públicamente aprobaron la declaración.

Sobre los alcances de este Código de Conducta y sus características, ya se trató al hablar de las normas de control de las empresas multinacionales. Toca aquí referirnos a su parte dispositiva y en especial a su categoría de fuente: en él se enuncia, luego de unos principios generales, lo que debería ser la conducta de la empresa en el campo de: publicación de informaciones, financiación, empleo y relaciones profesionales, fiscalidad, competencia, ciencia y tecnología.

En el plano estrictamente laboral se dice que las empresas multinacionales deben respeto al marco legal, regulaciones y relaciones laborales prevalente y prácticas de empleo en cada país en que actúan, respetar el derecho sindical de sus empleados y llevar a cabo negociaciones constructivas, individualmente o por medio de asociaciones patronales, para lograr convenios colectivos que deben incluir disposiciones para tratar conflictos

derivados de la interpretación de tales convenios y para asegurar el respeto mutuo de los derechos y de las responsabilidades; deben procurar dar facilidades a los representantes de los trabajadores en vista de la negociación colectiva, suministrando - les informaciones adecuadas, información que les debe permitir además la consideración de las empresas como un todo; deben observar en materia de empleo y de relaciones de trabajo standards tan favorables como los observados por los empleadores comparables en el país de acogida.

Aparte de una relación muy compleja de deberes relativos a los problemas de formación profesional, empleo y promoción, - se contiene una previsión especial para los casos de despido colectivo, con reducción del personal, imponiendo un deber de preaviso e información a los representantes de los trabajadores y a las autoridades nacionales y de cooperación con unas y otras para atenuar al máximo los efectos adversos de estas decisiones. Por último, se indica que durante las negociaciones llevadas de buena fe (lo que no excluye la huelga) con los representantes - de los trabajadores, las multinacionales han de abstenerse de - utilizar la posibilidad de traslados parciales o totales de factorías para influir en las negociaciones colectivas o para impedir los derechos sindicales.

#### E - Pacto Andino

Uno de los antecedentes que sirve para explicar la natu-

raleza y significado del ordenamiento de las *empresas multinacionales andinas* es el régimen sancionado en el Grupo Andino, mediante la decisión 24 de la Comisión, de Diciembre de 1970, que establece en los países un tratamiento común a los capitales extranjeros. Ahora bien, este régimen no puede concebirse al margen de los mecanismos, instrumentos y objetivos del Acuerdo de Cartagena, es decir, que todo el sistema se mueve dentro de un delicado equilibrio que constituye al mismo tiempo origen de su problema y razón de su fuerza.

Por ello es que "vemos cómo el concepto de empresas multinacionales adquiere connotaciones distintas en el marco del Acuerdo de Cartagena, en cuanto este adopta un modelo de integración cualitativamente distinto al establecido en el Tratado de Montevideo, aunque nace de él y esté inserto en su estructura.

El equilibrio y coherencia entre el régimen de empresas multinacionales y los restantes instrumentos del Acuerdo, se hacen más evidentes cuando se analizan las finalidades de las empresas multinacionales, en orden al desarrollo no dependiente, en un régimen común de tratamiento del capital extranjero, en el desarrollo integrado, en la programación industrial y en la coordinación del proceso de unión aduanera". (11)

Conforme con este criterio, la Junta del Acuerdo sostiene: *Uno de los objetivos del régimen común es habilitar a los gobiernos de los países miembros para asumir plenamente el papel*

que les corresponde en la orientación y dirección de las políticas económica nacional. El comportamiento de las empresas debe ajustarse a los objetivos de dicha política y armonizarse en forma sistemática hasta llegar como lo dispone el artículo 26 - del Acuerdo a un régimen de planificación conjunta con el desarrollo integrado ... y que mientras el centro donde se adopten las decisiones sobre las políticas de la empresa se encuentre fuera del territorio nacional y al margen de la jurisdicción de las autoridades respectivas aquel objetivo será imposible de alcanzar. Es necesario adoptar medidas que tiendan a situar los centros de decisión dentro del territorio nacional".

En orden al derecho laboral pueden citarse los artículos: 2 donde se habla de un desarrollo equilibrado armónico para una más justa y equitativa distribución de los recursos en los países del área como así también propiciar la creación de nuevos empleos. En el artículo 3 se establecen los mecanismos y medidas para lograr los objetivos del Acuerdo; entre ellos se menciona en primer término: "La armonización de políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales en las materias pertinentes". El artículo 22 crea un Comité Asesor Económico Social integrado por representantes de los empresarios y de los trabajadores de los países miembros y se encarga a la Comisión el establecer su composición y modos de funcionamiento, como así también fijarle las funciones. En el artículo 26 se insiste en la necesidad de la armonización de las políticas económicas y sociales, en el art. 32 y

bajo el título Programación Industrial, los países miembros se comprometen a una programación conjunta para lograr entre otros objetivos ... *el mejoramiento de la productividad y la utilización eficaz de los factores productivos*; como así también una distribución equitativa de los beneficios. Por el art. 37 se establece la necesidad de capacitación de la mano de obra. En cuanto a la armonización de las políticas económicas y sociales, se deja aclarado por el art. 92 el trato preferencial de que serán objeto Bolivia y Ecuador dentro del área.

Del contexto del Acuerdo se desprende una voluntad contratante tendiente a la armonización de las políticas, tanto de la producción como laborales, a fin de conseguir una aproximación legislativa sobre estas materias.

#### F - La costumbre o práctica internacional

En este tema es dable hacer una doble lectura de la costumbre como fuente del derecho. Por un lado, la costumbre como fuente del derecho laboral y por otro, la costumbre como fuente del derecho internacional, siendo en este tema donde ambas disciplinas jurídicas se unen y complementan, se comenzará el estudio de la costumbre como fuente del derecho laboral, para luego hacerlo desde el derecho internacional, yendo de este modo de lo especial a lo general y tratando de encontrar una síntesis adecuada a los intereses en cuestión.

El análisis de la costumbre como fuente del derecho labo  
ral tiene fundamental importancia en cuanto que se halla vinculada  
a su origen y desarrollo.

Se ha sostenido por algunos autores que la costumbre si-  
gue jugando papel muy importante en esta rama del derecho, pero  
bien lo señala Ludovico Barassi, en la primera época la práctica  
de las relaciones del trabajo, en ausencia de leyes, se manifiesta  
a través de presiones del más fuerte; los usos sancionaban -  
prácticas y hacían de ella la regulación considerada entonces la  
mejor. (12)

A partir de esta afirmación, se deduce que los usos y -  
costumbres injustos en sus consecuencias, provocaron una reac -  
ción contra los mismos, de modo que inversamente, estas *modali* -  
*dades ambientales* como las denomina el citado autor, trajeron como  
consecuencia una reacción en contrario que fue precisamente -  
lo que empujó el advenimiento del derecho del trabajo, para re -  
vertir ese proceso de injusticia creado por la costumbre. Se puede  
afirmar, pues, que la costumbre actuó como germen negativo -  
en los orígenes del derecho laboral.

Mario de la Cueva afirma que "la costumbre y el uso de -  
bieran jugar un papel importante en la evolución del derecho del  
trabajo, pero no es así; el derecho del trabajo comenzó por ser  
consuetudinario, siguiendo el desarrollo normal de todo estatuto  
jurídico, con el tiempo fue perdiendo importancia y la razón es



sencilla, la costumbre y el uso se desarrollan cuando hay un sentimiento de unidad en el conglomerado social y ahí donde, por el contrario, hay una actitud de lucha entre grupos, clase patronal y obrera, la costumbre se desarrolla con dificultad: para que la costumbre nazca, es necesario contar con la buena voluntad del patrono, puesto que es él quien va a otorgar a sus obreros, franquicias no fijadas en los contratos o en la ley y la actitud de lucha del proletariado es poco apta para despertar la buena intención de los patronos". (13)

Si este es el panorama que se nos presenta desde el campo laboral, muy otro es la valoración que desde el campo del derecho internacional se hace de la costumbre. Ya que en este área del derecho bien puede afirmarse que la costumbre no sólo está en el origen y crecimiento del derecho internacional, sino que hasta el presente juega un rol de fuente en sentido formal fundamental, aunque se manifieste objetivamente como una fuente real.

De cara ya al problema que nos ocupa, podemos afirmar - que la falta de acuerdo entre los países sobre la reglamentación de la actividad de las empresas multinacionales, está favoreciendo el desarrollo de nuevas reglas para la conducción de las interrelaciones mundiales en el campo del comercio y de la producción, cuya principal fuente es la práctica de las mismas empresas, fundada en la planificación global de sus negocios y atendiendo exclusivamente a sus propios intereses de grupo.

Entre los principales mecanismos de este incipiente cuasi-ordenamiento jurídico internacional, pueden mencionarse las cláusulas restrictivas de la competencia entre distintas empresas multinacionales, el empleo de los mecanismos de cambio e impositivos nacionales de acuerdo a los sistemas de precios internos entre las distintas sociedades de una empresa multinacional, la sanción de procedimientos especiales de arbitraje, los pactos de estabilidad legal en algunos contratos entre empresas y gobiernos.

Goldman al analizar las posibles formas de unificación del derecho de las empresas multinacionales sostiene: "Entramos de este modo en el examen del último instrumento concebible de unificación o de armonización del derecho de las sociedades multinacionales, y a decir verdad en este campo en que reina ampliamente, como ya hemos indicado, el vacío legislativo, de elaboración inicial en un derecho no estatal: se trata de la costumbre internacional de la que nos podremos preguntar si podrá imponerse progresivamente en el campo de los contratos de las empresas multinacionales, mediante la uniformidad y la repetición de cláusulas habitualmente convenidas". (14)

De lo analizado hasta este estadio, podemos concluir que el que las observaciones que hacíamos con respecto de la costumbre como fuente del derecho laboral, son válidas para esta etapa del proceso histórico y ante la aparición de la empresa multinacional, ya que ésta crea, con su fuerza y concentración de poder,

una costumbre internacional que en nada toma en cuenta los intereses de la clase obrera y que muy por el contrario, muchas de las prácticas institucionalizadas por las empresas multinacionales, perjudican a los trabajadores. Por todo ello entendemos que el movimiento obrero a nivel mundial deberá, por intermedio de sus organizaciones y de la OIT, tratar de modificar o crear un contrapeso válido, a fin de que la costumbre internacional no sea una fuente disvaliosa en las relaciones de producción.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo entendemos que ha dado pasos favorables según lo que se sostiene en el estudio realizado sobre "La empresa multinacional y la Política Social" ... Para completar esos instrumentos (se refiere a los Convenios y Recomendaciones) se fueron creando procedimientos menos formales, que permiten a los órganos de la OIT adoptar resoluciones, conclusiones, informes y memorias en los que expresan las opiniones e intereses de determinadas regiones del mundo, industrias, sectores de la economía o categorías de trabajadores.

Las conclusiones sobre política social fundadas de ese modo no tienen la misma autoridad que los convenios y recomendaciones ni acarrearán las mismas obligaciones constitucionales: se deben considerar como directrices aceptadas de común acuerdo y destinadas a impulsar una política social progresista, pero centradas más en cuestiones que se prestan más para ser objeto de negociaciones que de reglamentación legal". (15)

Si bien este tipo de instrumentos no puede equipararse a las resoluciones que son fuentes del derecho internacional ya - que emanan de órganos cuya naturaleza es esencialmente interna - cional y deben a su vez ser suscritos y aceptados por los Esta - dos creando un compromiso de éstos en una relación vinculante - que los obliga, este tipo de instrumentos no tiene el carácter - de fuente formal a la forma de los otros, pero importan, al me - nos desde el punto de vista moral, compromisos internacionales - que deben ser cumplidos y, por lo tanto, influyen en el desarro - llo de las relaciones internacionales y por ende, a la costum - bre.

## 2.- NORMAS ESTATALES, EN ESPECIAL NORMAS DE CONFLICTO. (ARGENTINA Y ESPAÑA)

### A - Argentina. Constitución Nacional

La Constitución, en el orden jerárquico, es la norma fundamental, que tiene prelación sobre todas las demás fuentes, ya sean formales o materiales; debiendo ajustarle a ellas todas las demás fuentes formales.

Las disposiciones constitucionales se pueden clasificar en dos grandes grupos, unas de tipo programático y otras de tipo imperativo. Las primeras, enuncian orientaciones de carácter general o afirmaciones de tipo sociológico y político, otras de contenido filosófico, dogmático o teórico; este tipo de enunciación requiere para su afectiva implementación de la sanción de leyes que lo efectivicen. Mientras que las normas constitucionales de tipo imperativo son de aplicación automática sin necesidad de ninguna ley que las potencialice, tienen vigencia, claro está, y puede ser necesario una reglamentación para su ejercicio.

La Constitución Argentina, en materia de fuente del derecho laboral, se inscribe por su art. 14 bis, dentro de la primera clasificación, es decir, que el mencionado artículo establece

normas de tipo programático que requieren para su imperio del dictado de leyes a través de las cuales se normativice sobre las materias de que trata el art. 14 bis, el cual prescribe: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa; salario mínimo, vital, móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la Dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad en el empleo público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la Seguridad Social que tendrán carácter de integral o irrenunciable. En especial la ley establecerá: el Seguro Social obligatorio, que estará a cargo de Entidades Nacionales o Provinciales con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral a la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vi -

vienda digna". (16)

De la lectura del texto constitucional se desprende que, la Constitución Argentina vigente señala la protección legal del trabajo en cualquiera de sus formas mediante leyes a sancionarse para dar fuerza jurídica a los preceptos básicos que ella contiene.

Si bien es cierto que no se consagra en este artículo taxativamente el derecho al trabajo, el mismo según la opinión de Mariano Tissembaun, fue conocido por el legislador conforme las ponencias presentadas al momento de la reforma. (17)

Este derecho al trabajo surge de la misma naturaleza humana y así debe ser reconocido constitucionalmente. (18) "La titularidad del deber de ofrecer empleo no puede quedar solamente en la esfera estatal si no recae también en la empresarial, ya que la empresa tiene una función social, sobre todo, importante y delicada en el desafío al desarrollo. No creemos que el denominado Seguro de Desempleo sea la única solución ni la mejor posible: concebimos el problema, no sólo absorbido por el Derecho, sino también por la Ciencia Económica. En efecto, el Derecho a trabajar se efectiviza cuando la economía logra los caminos del despegue nacional con sentido de justicia social. Por lo tanto, las críticas a este derecho deben ser desestimadas. No se trata de cualquier desarrollo posible, se trata de crear los mecanismos de desarrollo con rostro humano, que se empiece a vislumbrar

con la política del pleno empleo. La estrategia internacional - del desarrollo aprobada por las Naciones Unidas afirma: *es imprescindible lograr una distribución más equitativa del ingreso y de la riqueza para promover la justicia social y la eficiencia de la producción.* (19)

Sobre este problema acuciante de nuestra civilización, - debemos tener presente que "lo que pueda conseguir cualquier estrategia de desarrollo orientada hacia el fomento del empleo en lo referente a proporcionar trabajo e ingresos a quienes lo necesitan, reduciendo así las grandes desigualdades entre los ingresos, dependerá de la importancia relativa que se le atribuya a las diferentes políticas que se integren en tal estrategia." (20)

A nadie escapa ya en estos momentos la gran influencia - que las empresas multinacionales tienen, sobre todo en los países en vías de desarrollo sobre el problema de las fuentes de trabajo y el desempleo, tema éste que será tratado en profundidad al abordar el tema de las fuentes materiales, pero que debe ser marcado en este momento, ya que entendemos con Capón Filas, que el derecho al trabajo no es sólo responsabilidad del Estado, sino también de la Empresa.

En cuanto a los tratados internacionales, recomendaciones y declaraciones internacionales, en el derecho positivo argentino, se puede afirmar, siguiendo a Mariano Tissembaun, que, "si bien algunos autores destacan especialmente como fuente for-



mal del Derecho del Trabajo de origen externo a los tratados y convenios internacionales del trabajo, ellos están asimilados en sus efectos jurídicos a la ley, en razón de que por acto expreso de las autoridades nacionales competentes se le asignan la citada categoría, no alterando por tal circunstancia las fuentes propias de la soberanía del país. (21)

El citado tratadista distingue dos tipos de fuentes que, aunque objetivamente pueden ser consideradas como tales, se distinguen en su tratamiento y en sus efectos.

En lo que concierne al Derecho Laboral, debemos distinguir en primer lugar los Tratados Internacionales bilaterales. A ellos se refiere la Constitución Argentina en su art.31 cuando le asignen el carácter de *ley suprema*, pero condicionando su vigencia a un acto formal que como atribución le confiere la citada Constitución al Poder Ejecutivo, en el art.86, inc.14, cuando expresa que *concluye y firma tratados* y luego al acto institucional que la misma Constitución le atribuye al Congreso de la Nación, por el art. 67, inc. 19, de *aprobar o desechar los Tratados concluidos con las demás naciones*.

Frente a estos Tratados internacionales deben mencionarse también los Convenios Internacionales de Trabajo que se elaboran y se aprueban por la Organización Internacional del Trabajo, de la cual la Argentina es miembro por su adhesión, de conformidad a la Ley 1.172 y su modificatoria la ley 13.559.

"La diferencia que se destaca en la elaboración del Convenio Internacional del Trabajo así como las disposiciones que se consignan como obligaciones de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ha originado una discrepancia interpretativa en punto a la obligatoriedad inmediata o automática del Convenio Internacional ratificado por el Congreso, en sus efectos legales, equivalentes a los de Ley." (22)

La Organización Internacional del Trabajo en el texto legal de la misma, dispone en el art.405, apartado 7º, con relación a los convenios internacionales que *el miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes, comunicará la ratificación formal del convenio al Secretario General y tomará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio.*

Concordante a esta disposición, el art.408 del texto citado, dispone que *cada uno de los miembros se obliga a presentar a la OIT, una memoria anual sobre las medidas que haya tomado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se haya adherido.*

En base a esta modalidad formativa del Convenio Internacional del Trabajo, la Corte Suprema de la Nación, ante un caso judicial llevado con el caracter de un recurso extraordinario, -destaco una diferencia con los Tratados Internacionales, que proyectó en sus consecuencias en punto a la obligatoriedad.

"Por esta diferencia considero que el Convenio Internacional del Trabajo ratificado, sólo obliga al país a dictar la ley necesaria para hacer efectivo el compromiso que se consigna en el mencionado convenio. Es decir, una obligación para adoptar las medidas y modos necesarios, de acuerdo al régimen institucional Interno, a los efectos de hacer cumplir las disposiciones del Convenio Internacional". (23)

Con diferente intensidad en cuanto a sus características normativas como fuentes, pueden también mencionarse a las recomendaciones aprobadas por las Conferencias Internacionales del Trabajo de la OIT, así también como sus resoluciones, declaraciones de otros Congresos Internacionales, etc.: algunas de ellas han sido ratificadas por la ley, en otros casos, el país ha adherido a las conclusiones adoptadas, por lo que adquieren por esta circunstancia los caracteres de una fuente legal nacional, aún cuando por su naturaleza y origen respondan a un sentido internacional.

#### Ley de Contrato de Trabajo

La Ley 20.774 (1974) y su modificatoria a la 21.297(1976) es la que rige las relaciones individuales del trabajo en la República Argentina.

En su art. I se establecen las fuentes de regulación, tanto del contrato de trabajo como de la relación de trabajo, no

mas que ambas han de regirse: a) por esta ley; b) por las leyes y Estatutos profesionales; c) por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; d) por la voluntad de las partes y e) por los usos y costumbres.

En cuanto al ámbito de aplicación de la ley, el art. 3 prescribe: *esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.*

Se conceptualiza al trabajo como toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene facultad de dirigirla, mediante una remuneración. (art.4)

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley (art. 4)

En el art. 5 se define lo que se entiende por empresa y empresario a los fines de la ley, la empresa es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, - ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o beneficios y se llama empresario, a los mismos fines, a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con -

el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquie  
ra que sea la participación que las leyes asignan a éstos en la  
gestión y dirección de la empresa.

Del articulado se entiende con claridad que el actual de  
recho laboral se desprende de la concepción patrimonialista, pa-  
ra considerarla más bien como una institución.

Dentro de este marco normativo el tema que más interesa  
por su vinculación directa con las empresas multinacionales es el  
art.31 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece: *Siempre -  
que una o mas empresas, aunque tuviesen cada una de ellas perso-  
nalidad jurídica propia estuviesen bajo la dirección, control o  
administración de otras o de tal modo relacionadas que constitu-  
yan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fi  
nes de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus  
trabajadores y con los organismos de seguridad social y solida-  
riamente responsables, cuando haya mediado maniobra fraudulenta  
o conducción temeraria.*

Como se desprende del artículo en análisis, las condi-  
ciones exigidas por la normativa jurídica para que surja la res  
ponsabilidad solidaria, por un lado una unidad empresaria y por  
otro, una conducta que puede ser temeraria o maliciosa.

En cuanto a la unidad empresaria, se tipifican dos su-  
puestos, la primera se conecta con la dirección, control o admi

nistración y la segunda con la unión permanente en un conjunto - económico.

En cuanto a las empresas controladas, la norma establece - que dicho control se puede efectuar por la dirección, por administración o por el control liso y llano. Entendemos que el objeto - de la norma es evitar la evasión de responsabilidades mediante la utilización de empresas subsidiarias, razón por la cual consideramos que la enumeración del artº es simplemente ejemplificativa y no taxativa, y aunque en el texto no se mencione a la empresa controlante es sin lugar a duda a ella a quien se aplica la solidaridad, con las demás empresas mencionadas en el mismo.

En el caso concreto de las Empresas Multinacionales entendemos que aún, con personalidad jurídica diferentes, siempre que se hallen unidas por un vínculo de control, administración o dirección, deben, tanto filiales como subsidiarias, responder solidariamente con la principal.

La unión de empresas o conjuntos económicos, no son un fenómeno nuevo, pero a partir de la Segunda Guerra Mundial es donde cobran real importancia, y tanto es así, que ya en la doctrina europea se habla de derecho de los grupos societarios, y en la reciente ley alemana de sociedades de 1965, más que la regulación sobre tipos societarios, se hace una tipificación del derecho de - los grupos. Dentro de las variadas formas en que se agrupan estos

conjuntos económicos, podemos distinguir a los conjuntos de simple agrupación, de inversión, de coordinación y de conglomeración.

El criterio de responsabilidad solidaria solo es aplicable a las empresas o conjuntos económicos, cuando el conjunto o el control es permanente. Quedando por ello fuera de la normativa jurídica el caso muy común de Empresas Multinacionales vinculadas entre sí, para trabajos temporales o accidentales. Esta normativa está en contradicción con el artículo 30 de la misma ley de Contratos de Trabajo que establece "quienes cedan total o parcialmente al establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le de origen trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado". Ya que este artículo no se refiere a la permanencia o accidentalidad para concluir imputando responsabilidad solidaria. Y es así como, mientras el contratista responde solidariamente con el subcontratista, las em

presas multinacionales, integrando accidentalmente conjuntos económicos, quedan fuera de dicha solidaridad, aunque aprovechen - del mismo resultado.

Otro requisito necesario para la imputación de la solidaridad obligacional, es que la empresa o conjunto económico hayan dejado de cumplir con sus obligaciones laborales y sus deberes - en el área de la seguridad social "cuando hayan mediado manio - bras fraudulentas o conducción temeraria". No se tiene claro en el texto del artículo a qué conductas se refiere, ni tampoco - quién califica la conducta, ni cómo, ni cuándo.

Aquí hay que marcar nuevamente la contradicción entre este artículo y el 3° ya citado, que no presupone conductas puni - bles, en el directamente responsable para hacer surgir la respon - sabilidad.

Pero los problemas más graves surgen si contraponemos el artículo en análisis con el artículo 20 de la ley de inversio - nes extranjeras del que nos ocuparemos en el párrafo siguiente.

Pero también es dable hacer notar la total desvinculación existente entre las normas laborales, que aquí se estudian y el derecho comercial que tipifica a la empresa desde una óptica totalmente exclusivista y sin tener en cuenta el fenómeno laboral que se desarrolla en la empresa. El Derecho Mercantil observa y



analiza el fenómeno con un criterio puramente patrimonialista y - sin tener para nada en cuenta que las empresas no es más que una comunidad de trabajo y que el factor humano es lo decisivo en la misma. Aunque la ley de contrato de trabajo, quiera dar un contenido más humano a la relación de trabajo al decir... El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley..., aunque como decíamos, esto entendemos que es un avance positivo en el camino de la humanización de la empresa, también observamos que la contradicción se presenta al punto, ya que cuando se busca conceptualizar una conducta de la empresa, es el Derecho Mercantil donde nos referimos y allí el criterio meramente patrimonialista que prima, - deja a la letra la ley de contrato de trabajo, como una buena expresión de deseos y nada más. Con esto no intentamos desvalorizar el esfuerzo que está realizando el Derecho del Trabajo en esta materia de unificar el criterio de empresa, a fin de romper la vieja dicotomía entre la empresa mercantil y la empresa laboral; pero insistimos, esto que solo se da a nivel de Derecho de Trabajo, no se presenta ni en el Mercantil, ni tampoco en la ley de inversiones extranjeras, donde también prima el criterio patrimonialista y de independencia de las sociedades (24) donde se observa cómo, el criterio de unidad propuesto por la ley laboral pierde vigencia a partir del estudio y análisis del contexto jurídico donde se desarrolla.

Ley de inversiones extranjeras.

Antes de entrar al análisis de la ley 21.382/76 vigente en este momento en la República Argentina conviene hacer algunas reflexiones sobre los modos de comportamiento en la materia.

*"Sin analizar históricamente las relaciones jurídicas entre nuestro país y el capital extranjero, un dato ilustrativo del problema es que Argentina estuvo en la mira de los centros metropolitanos del poder económico y político debido a su ubicación estratégica en el cono sur latinoamericano y a la condición cultural de sus habitantes. Por su parte el argentino medio, esperó soluciones foráneas para los problemas internos, sin caer en la cuenta de su imbricación positiva en el continente. Sobre todo Europa y luego los Estados Unidos, fueron los modelos que, consciente o inconscientemente, el país decidió seguir y traducir en comportamientos acordes, primero con la "civilización" y luego con el desarrollo".*

Conjunto de naciones diversas en un solo estado, Argentina sufre un déficit de propia identidad a nivel subconsciente colectivo, que ha favorecido paulatinamente la extranjerización del aparato productivo y de las manifestaciones de cultura.

Cualquier búsqueda de modelo nacional debe empezar estudiando interdisciplinariamente este fenómeno de aculturización

del país, de ausencia de mismidad.

No es de extrañar que las normas sobre las inversiones extranjeras se sucedan paulatinamente, a vaivén de los distintos - proyectos políticos a corto plazo que caracterizan nuestra vida pública. Desde la desconfianza más cerrada hasta la lisa y simple aceptación, los sistemas normativos se suceden en el tiempo, en un Estado caracterizado, precisamente por la ausencia de planes y perspectivas. Por su parte el mencionado capital exige, para su afectiva radicación, no sólomente seguridades financieras sino la concreción de determinados planes de orden estrictamente políticos, interviniendo de ese modo en los asuntos internos del país. Dada así la situación, toda norma estatal respecto a inversiones extranjeras integra el conjunto de medidas económicas sociales y políticas, que un determinado gobierno intenta implantar en una coyuntura concreta. El éxito o el fracaso tácticos de la norma sobre inversiones extranjeras depende, entonces, del resto de las medidas adoptadas, sobre todo las tendentes a la paz social y la estabilidad política. (25)

La Ley vigente 21.382, fué dictada en agosto de 1976, en ella se contienen los lineamientos básicos de la política de inversión extranjera en la actual coyuntura argentina.

En ella se tipifican tres categorías de inversiones:

1º) Las que requieren aprobación previa del Poder Ejecutivo

vo (artículo 4) y que son las que se refieren a: defensa y seguridad nacional, prestaciones de servicios públicos, medios masivos de comunicación, energía, educación, Bancos y Entidades Financieras.

Cuando el aporte del capital a una empresa local existente implique convertirla en empresa local de capital extranjero. "Las que se realicen en cualquier sector en los casos siguientes la inversión se integre con aportes de bienes de capital usados se soliciten beneficios especiales, el aporte supere los cinco millones de dólares, o su titular sea un Estado extranjero o una persona jurídica extranjera de derecho público".

2°) Las que se registran automáticamente (artículo 5), - que se refieren a la reinversión total o parcial de utilidades de inversiones de capital extranjero, y a nuevas inversiones de capital extranjero siempre que no superen anualmente el 10%.

3°) Y por último, las del artículo 6, que con carácter residual establece que salvo lo establecido en los artículos 4 y 5, las demás inversiones deberán ser autorizadas por la autoridad de aplicación.

Se tipifica a la inversión extranjera como "todo aporte de capital perteneciente a inversiones extranjeros aplicado a actividades de índole económica realizado en el país" (artículo 1)

y a la empresa local de capital extranjero como "toda empresa domiciliada en el territorio de la República, en la cual personas físicas o jurídicas, domiciliadas fuera de él, sean propietarias directa o indirectamente con la cantidad de votos necesarios para prevalecer en las asambleas de accionistas o reuniones de socios" (artículo 3°).

Por el artículo I se equiparan a las empresas de capital extranjero a las nacionales "tendrán (dice, refiriéndose a la inversión extranjera) los mismos derechos y obligaciones que la Constitución y las Leyes acuerdan a los inversores nacionales"...

Se consideran empresas de capital nacional, cuando están domiciliadas en el territorio del país y el 51% de su capital , - por lo menos, pertenece a personas físicas o de existencia ideal domiciliadas igualmente en el país, no interesando su nacionalidad. Del mismo modo, cuando dichas personas imponen el poder decisorio en la empresa. La titularidad del capital o del poder puede ser directa o indirecta.

Conviene detenernos acá, para hacer algunas pocas, pero - precisas reflexiones sobre el texto en estudio.

En la nota que acompaña a la elevación del proyecto al Poder ejecutivo se lee: "Los beneficios del aporte de capitales extranjeros para complementar la inversión local, unidos al aporte

de tecnología que trae consigo, pueden ser aprovechados por el país sin temor de que su soberanía o poder de decisión nacional sufra mengua alguna, siempre que las normas de la ley sean claras y justas, dado que el Estado moderno tiene instrumentos tan poderosos a su disposición que no existe empresa, sea de la nacionalidad que fuere, que pueda contrariarlo dentro de los márgenes establecidos por la ley."

Dentro del marco de esa definición general en la materia el proyecto persigue como objetivo básico ofrecer un régimen jurídico equitativo y reglas de juego claras y precisas, de modo tal que la inversión extranjera, pueda insertarse en el marco de la economía argentina como un verdadero complemento de la inversión nacional que debe ser alentada por todos los medios posibles".

(26)

Este criterio de resguardo de la soberanía nacional y del papel complementario de las inversiones extranjeras, queda desvirtuado en la letra de la ley, primero: porque ésta favorece directamente la creación de empresas locales de capital extranjero; segundo: permite la introducción de capitales y su consiguiente manejo en áreas directamente vinculadas a la soberanía real del estado; tercero: facilita a las empresas multinacionales la vieja maniobra de introducir instrumentos tecnológicos amortizados en sus países de origen, con las consecuencias por todos conocidas que esto acarrea al país receptor.

Otra norma que importa ser estudiada con atención sobre todo, si se tiene en cuenta los antecedentes jurisprudenciales existentes en el país, sobre la teoría de la penetración, es el artículo 20 cuyo texto prescribe: "Los actos jurídicos celebrados entre una empresa local de capital extranjero y la empresa que directa o indirectamente, la controle u otra filial de esta última, serán considerados, a todos los efectos, como celebrados en partes independientes cuando sus prestaciones y condiciones se ajusten a las prácticas normales del mercado entre entes independientes, con la limitación siguiente:":

1) préstamos: estarán sujetos a los mismos principios, siempre que no hayan sido observados por el Banco Central de la República Argentina, el que deberá expedirse dentro de los treinta días de comunicados los términos de la operación propuesta, fundándose en las condiciones particulares de la operación o en el inadecuado nivel de endeudamiento de la prestataria.

2) contratos regidos por la ley de transferencia tecnológica: Las contribuciones tecnológicas y demás prestaciones regidas por la ley de transferencia tecnológica entre una empresa local de capital extranjero y la empresa que directamente o indirectamente la controle u otra filial de esta última, se regirán por las disposiciones que a tal efecto contemple dicha ley."

"Es disvaliosa esta norma, porque atenta contra la realidad empresarial y los supremos intereses nacionales. Una de las estrategias de las multinacionales consiste, precisamente, en operar entre sus filiales a alto o bajo costo, según sus intereses en el momento, e incluso llevar a una de ellas a la situación de quiebra, a los efectos de solucionar problemas que aparecen en otras o como manera de desembarazarse de un instrumental absoluto y perdidoso, descargando en el país su continuación en aras de la paz social. A tal punto interesa esta norma al derecho social que su puesta en práctica, distinguiendo empresas aunque no se pueda en la realidad distinguir las, hace funcionar el supuesto del despido indirecto en caso de transferencia e incluso puede ser causa de medidas de acción directa por parte de aquellas entidades sindicales afiliadas a organizaciones internacionales, interesadas, precisamente, en evitar este tipo de maniobras por parte de las multinacionales. Que a dichas medidas de fuerza, el ordenamiento jurídico, las recepciones en un determinado momento histórico contingentes, como ilegales (27), no quiere decir que pueda impedir las en la realidad y, como se advirtió, el derecho laboral surge no tanto de la norma formal como de la misma realidad social y operativa." (28)

#### CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978.-

La nueva Constitución española podemos tipificarla, como de transacción o de compromiso, ya que es un pacto entre las prin



principales fuerzas políticas representantes en la Asamblea Constitu-  
yente. De la Constitución española se podrá decir lo que un día -  
 se dijo de la italiana, "levanta acta de una parte, de la estruc-  
 tura capitalista de las relaciones de producción y, de otra, se -  
 reconocen las exigencias de la emancipación y elevación de las -  
 clases subalternas en tales relaciones de producción capitalis -  
 tas." (Smuraglia) (29)

Dentro de este marco, encontramos tres tipos de situacio -  
 nes en cuanto a las fuentes en materia laboral, que podemos clasi -  
 ficarlas en función de el tipo de protección que la misma Consti -  
 tución acuerda a los diversos derechos que proclama.

Un primer grupo de derechos y libertades son los reconoci -  
 dos en el artículo 14 y en la sección primera del capítulo 2º; en -  
 tre ellos los más importantes para nuestra materia, son el dere -  
 cho de asociación artículo 22, libertad de sindicación positiva y  
 negativa, y, derecho de huelga, establecidos en el artículo 28. -  
 Estas normas tienen caracter preceptivo, en tanto y en cuanto, re -  
 conocen derechos subjetivos exigibles ante los tribunales ordina -  
 rios. Por otra parte estos derechos y libertades se garantizan -  
 por el recurso de inconstitucionalidad previsto en el artículo -  
 161,1,a, y también por el recurso de amparo previsto en el mismo  
 artículo 161,1,b, alegable por ante el Tribunal Constitucional.

Un segundo grupo de derechos reconocidos en la sección 2º

se sitúan en una categoría intermedia, pues se trata de normas preceptivas que sirven de fundamento a pretensiones a alegarse ante los tribunales ordinarios, y se encuentran también protegidos por el recurso de inconstitucionalidad previsto en el ya citado art. 161,1,a), entre ellos los más importantes para nuestra materia son, el deber y derecho al trabajo establecido en el art. 35, el derecho de la negociación colectiva, derecho a adoptar medidas de conflictos colectivos, tanto a los trabajadores como a los empresarios, art. 37, como así también el derecho a la formación profesional, a la no discriminación por sexo, a una remuneración suficiente, etc.

Un tercer grupo corresponde a los derechos reconocidos en el capítulo tercero, en ellos se habla de la realización de una política por parte del Gobierno orientada al pleno empleo, a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, jornadas limitadas, vacaciones, pagas, etc. en el art. 40 se establece que los poderes públicos mantendrán los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero.

Estas normas, de tipo programáticas (los poderes públicos promoverán, fomentarán, velarán, etc.) se encuentran sólo protegidas por el recurso de inconstitucionalidad, ya que sólo podrán llegar a ser alegados ante los tribunales ordinarios, en tanto y en cuanto haya leyes que reglamenten su ejercicio, conforme a lo normado en el art. 53,3 cuando establece "El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconoci

dos en el Capítulo Tercero, informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. - Sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria, de - acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen".

No obstante el carácter de normas programáticas típicas, entendemos que del art. 53,3, se desprende con total claridad que estos principios rectores deben ser tenidos en cuenta por los poderes del Estado como criterios interpretativos y que, llegado el caso, el Tribunal Constitucional puede declarar la inconstitucionalidad de normas que estén en abierta contradicción con las indicaciones de estos principios rectores.

En forma específica, encontramos otra fuentes muy importante para el tema que nos ocupa en el art. 13,1 que establece: *los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas - que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley*". Queda con esto garantizado a los - extranjeros el derecho de asociación del art. 22,1 y 3; el derecho de huelga y la libertad sindical del art. 28.

Una pregunta que surge al punto y en vista de la norma tiva constitucional es si las empresas de capital extranjero - gozan del derecho al *lock out*, que garantiza el art. 37,2 con siderando que dicho artículo está dentro de la Sección 2<sup>a</sup> "De los Derechos y Deberes de los ciudadanos", se puede concluir que la empresa multinacional, salvo que en la reglamentación -

al ejercicio de dicho derecho se diga lo contrario, en principio no gozaría del derecho establecido en el art. 37,2, temática ésta que se complica en cuanto a la primera parte del artículo que analizamos, ya que podría darse el caso de que una empresa de capital extranjero se negara a celebrar convenios colectivos en base a no considerarse incluida en el texto del artículo.

Por el art. 19 se establece el derecho de todo español a elegir libremente su residencia y circular por todo el territorio español, como así también a entrar y salir libremente de España. Este artículo se complementa con lo establecido en el artículo 139: *Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado. Ninguna autoridad podrá adoptar medidas que directa o indirectamente obstaculicen la libertad de circulación y establecimiento de las personas y la libre circulación de bienes en todo el territorio español.*

Antes de entrar al análisis de las normas de derecho internacional en materia laboral contenidas en la Constitución, nos parece importante reflexionar con el profesor Alonso Olea acerca de la internacionalización del derecho del trabajo. El citado tratadista, con innegable acierto sostiene: en general un esquema de fuentes del derecho refiere al derecho interno del país, pero éste puede haber asumido obligaciones internacionales, en virtud de las cuales el pacto o convenio internacio -

nal se erija, por una u otra vía en fuente de derecho interno, lo que ocurre en Derecho del Trabajo como en cualquier otra rama del ordenamiento. Por otro lado, normas o principios generales de derecho interno pueden imponer la aplicación a determinados supuestos de hecho de reglas de Derecho Extranjero o a determinados extranjeros de reglas de derecho nacional. Todo ello hace que deba comenzarse la exposición de las fuentes por el tema de la internacionalización del Derecho del Trabajo o del Derecho Internacional del Trabajo.

Los fenómenos del Derecho Internacional del Trabajo comienzan a surgir cuando, además de estar la comunidad internacional dividida en soberanías nacionales y ya existentes reglas características respecto del trabajo libre por cuenta ajena:

- Se perfila y consolida la noción de que lo que en cada país ocurre en materia laboral puede tener trascendencia para la comunidad internacional, compitiendo a órganos de ésta la tarea de fijar niveles internacionales de condiciones de trabajo a las que se ajusten o aproximen los ordenamientos internos.

- Se producen movimientos de trabajadores de un país a otro en su calidad de tales y con conservación de su propia nacionalidad, con lo que ambos países, el de emigración y el de inmigración, tienen un interés ajustable mediante convenio internacional, en la regulación de las condiciones de trabajo y de la seguridad social de los emigrantes; aparte de que pueden surgir

conflictos de normas sólo solventables mediante reglas o criterios de Derecho Internacional . (30)

Los tratados internacionales son pues, fuente de relieve en el tema que nos ocupa, y en cuanto al derecho positivo español, el profesor Galiana Moreno sostiene: Los modelos nacionales de recepción o incorporación de los acuerdos internacionales corresponden a dos grupos fundamentales:

- a) el constituido por aquellos países que admiten como postulado básico el que los tratados válidamente celebrados incorporan automáticamente al derecho interno, normalmente mediante el puro trámite de su publicación en el correspondiente diario oficial y
- b) el de aquellos otros que, por el contrario, requieren que el tratado sea transformado o convertido en norma del Estado a través del oportuno proceso normativo interno, como único medio para su aplicación.

El primero de los sistemas es que el Consejo de Estado denomina de recepción automática, frente al segundo, que constituye una recepción especial o, lo que es lo mismo, una conversión o transformación de la norma internacional en norma interna que, como algún autor ha dicho, renormativiza el tratado, convirtiéndolo en derecho interno.

Indudablemente España se alinea entre los países que es tablecen la recepción automática de los tratados internacionales. Posición claramente sostenida por nuestra jurisprudencia y por el propio Consejo de Estado en épocas de notoria imprecisión normativa, que se vio posteriormente legalizada por obra del artículo 1.5 del Código Civil, tras la reforma de 1974, y que se encuentra hoy plenamente constitucionalizada (art. 96.1 de la Constitución. (31)

El artículo 96.1, establece: Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno, de conformidad al texto del análisis; las únicas dos condiciones que se exigen para que un tratado sea incorporado al ordenamiento interno, son: que el tratado haya sido válidamente celebrado y que haya sido publicado. Requisito éste de la publicación que lo encontramos también en el artículo 1.5 del Código Civil, Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España, en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el Boletín Oficial del Estado.

Una norma de fundamental importancia en la materia, es la establecida en el artículo 10 de la Constitución, segunda parte, "2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Hu-

manos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España, concordante con esta norma el art. 93 preceptúa: Mediante ley orgánica se podrá autorizar la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución. Corresponde a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de estos tratados y las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión, es evidente que este artículo toma en cuenta el ingreso de España al Mercado Común y abre curso a múltiples y varias formas de acuerdos y cesiones de tipo internacional.

En cuanto al rango jerárquico en la escala normativa de los convenios y tratados internacionales, coincidimos con Galiana Moreno cuando sostiene que existe base suficiente para defender el carácter supralegal de los tratados internacionales. Aunque el reconocimiento y mención expresos de su jerarquía superior a la de las leyes, inicialmente contenida en el artículo 7º párrafo 2º, del borrador y el artículo 6 del anteproyecto, hayan desaparecido a lo largo de las sucesivas etapas por las que ha atravesado el texto de la Constitución a sus pasos por las Cámaras Legislativas, hay que admitir que en la versión aprobada por éstas, el artículo 96.1 no deja excesivos resquicios para dudar de este rango supralegal. No otra cosa parece que quiera indicarse al establecer que las disposiciones contenidas en los tratados válidamente celebrados e in-



corporados al ordenamiento interno por medio de su publicación, sólo podrán ser derogados, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional. En esta fórmula, con mayor o menor fortuna acogida por nuestra Constitución, existe la remisión clara del ordenamiento interno al ordenamiento internacional (tanto el convencional, como el general) que le convierte en el único válido para determinar las vías de derogación, modificación o suspensión de las disposiciones contenidas en tratados internacionales que hayan alcanzado vigencia en España. (32)

#### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El problema del desplazamiento de la mano de obra entre los países es un hecho cierto y que se agudiza con la presencia de la empresa multinacional.

España pasa por dos períodos diferentes en este terreno. En la posguerra podemos apreciar que las zonas más deprimidas de España sirven de reserva de mano de obra a los otros países europeos y un poco más adelante, es el país quien comienza a receptar mano de obra calificada extranjera. Este constante flujo y reflujo trajo como consecuencia la creación de normas protectoras de los españoles emigrantes, por un lado y en una mayor liberación de las normas para los trabajadores extranjeros, por

otro.

Ambas legislaciones partían del principio de la territorialidad del Derecho del Trabajo, como consecuencia de lo cual, al trabajador español emigrante, la ley protegía en su salida e ingreso, a su vez el Estado, mediante convenios tendía a la protección del mismo, que, desde luego, estaba sometido a la ley del país donde prestaba sus servicios.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 1,4 - trae una innovación importante al establecer *la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que le correspondieran de trabajar en territorio español.* Según sostiene el profesor Alonso Olea en el análisis al nuevo Estatuto, siguiendo al parecer doctrina común, modifica esta regla de derecho internacional privado la del artículo 10,6 del Código Civil sustituyendo la "ley del lugar donde presta servicios" por la ley española para el supuesto especial de español contratado para prestar sus servicios en el extranjero. La ley española actúa como condición mínima, lo que quiere decir que las partes pueden optar, si es más favorable para el trabajador, el amparo del Código Civil artículo 10.6, por la ley del lugar de ejecución, en favor de la cual se respeta también la excepción de orden público del

Código Civil, artículo 8.1. (33)

Al respecto, el artículo 10.6 establece a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les serán de aplicación la ley del lugar donde presten servicios. Este artículo y en relación al tema permite que las partes elijan libremente la norma que ha de regir su contrato siempre que tenga alguna conexión con el negocio de que se trate y tal relación existe desde luego, no sólo por el lugar de celebración del contrato, sino por la nacionalidad común y residencia de la empresa. El problema se plantea a falta de sumisión expresa, en cuyo caso el Código Civil establece que será de aplicación la ley del lugar donde se prestan los servicios, saliéndose así de la aplicación del Derecho Español del Trabajo.

El caso del extranjero que presta temporalmente servicio en España para una multinacional extranjera se encuentra sometido al régimen jurídico del trabajador extranjero en cuanto a la necesidad de autorización, que no es necesaria para el alto cargo. Sobre cual es la regulación laboral aplicable si la de origen o la española, el fenómeno del multinacionalismo ha hecho desviar la pretendida territorialidad del Derecho del Trabajo. Desde luego se aplica aquí también el artículo 10.6 del Código Civil, es decir, que se sigue aplicando el principio de la libre elección de la ley aplicable al contrato, condicionada

a la conexión con ese contrato de trabajo y tal conexión puede ser el del lugar de celebración del contrato, la sede de la sociedad madre e, incluso, la nacionalidad y residencia normal - del trabajador. Sin embargo, existen aquí dos importantes límites a la aplicación del Derecho del Trabajo de otro país a una relación de trabajo que se ejecute en España: por un lado el Decreto 1.870/1968 del 27 de julio, sin perjuicio de la aplicación preferente de tratados y convenios suscritos por España, - en su artículo 8 establece *el salario y demás condiciones de trabajo de los extranjeros autorizados a trabajar en España, no podrá ser inferior en ningún caso a los fijados legalmente para los trabajadores en la actividad, categoría y localidad de que se trate*; lo que significa que el derecho español extranjero para aplicarse, tendrá que ser más favorable. Por otro lado, el - artículo 8 del Código Civil hace excepción de las leyes de policía que obligan a todos los que se encuentren en el territorio de la nación. Hay normas laborales de alcance territorial o de aplicación inmediata que se aplican a todo trabajo realizado en el territorio nacional; las de jornadas y descanso, como ejemplo deducible de la jurisprudencia. También serían aplicables - las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, etc. (34)

Llama la atención en una lectura detenida del Estatuto en análisis, el total silencio que el mismo tiene con respecto al llamado grupo de empresas, ya que ni lo tipifica ni lo responsabiliza, creemos que esto puede significar un serio riesgo a la hora de determinar sobre el caso de las empresas multina -

cionales, el responsable final. Como con claridad lo plantea Rodríguez Piñero por un lado se plantea el problema extremadamente delicado de determinar quien es el efectivo empleador de los trabajadores que trabajan para grupos internacionales sometidos a contratos de trabajo localizados en España, en cuanto sometidos a nuestro ordenamiento y ejecutado en nuestro territorio. El problema del grupo de empresas que ha tenido alguna decisión progresiva de nuestra jurisprudencia, es un problema que necesariamente se da a las multinacionales que jurídicamente suelen configurarse como grupos de sociedades incrementados además por las diversas nacionalidades de los componentes de este grupo. Para el derecho interno, un problema a plantearse es hasta qué punto se puede pasar de un criterio formal a un criterio material e imputar las responsabilidades laborales al grupo en su totalidad. (35)

Entendemos que un acercamiento a la solución del problema podría venir, por la vía no usada de tipificar al grupo de empresas dentro del Estatuto de los Trabajadores, de modo que se logre una unidad de todos los elementos del proceso productivo y superando con esto la eterna división entre empresa desde el campo laboral y empresas desde el campo de derecho comercial y evitando una cantidad de fraudes a que se presta esta vaga tipificación del empresario que hace la ley en análisis, ya que la realidad nos demuestra que quienes son las grandes protagonistas del proceso productivo, son las empresas multinacionales.

LEY DE INVERSIONES EXTRANJERAS

Los antecedentes españoles con respecto a las inversiones extranjeras podemos dividirlos en tres etapas fundamentales.

La primera de ellas está dada por Real Decreto de 17 de noviembre de 1852, de corte netamente liberal, donde se equiparan en la materia derechos de los extranjeros a los de los súbditos españoles.

La segunda etapa está marcada con la ley de 24 de noviembre de 1939, sobre protección y fomento de la Industria Nacional, por medio de la cual se ponía en marcha una política económica de autarquía y se establecía una fuerte limitación a la inversión extranjera.

La tercera etapa comienza con la ley del 26 de diciembre de 1958, en la que ya se hace un intento por liberalizar los criterios para la inversión extranjera, que más adelante se completa con el Decreto-Ley del 27 de julio de 1959 que al decir del profesor Cremades supuso el inicio de la liberalización y el abandono de la política económica de autarquía. (36)

La actual ley vigente para las inversiones extranjeras <sup>Es de 31 de Octubre de 1974. Efectuada por Dec 3021/74</sup> de fecha <sup>(B.O.E.)</sup> 6 de noviembre de 1974 y su Reglamento para la aplicación están encaminadas, como parte de la política económica, a

conseguir una mayor apertura al exterior, de la economía española y atraer capitales extranjeros que aporten al desarrollo.

En el artículo primero se establece que, se entenderá - por inversión extranjera a los efectos de la ley, las realizadas en España por extranjeros, sean personas privadas físicas o jurídicas, y los españoles residentes en el extranjero, también a los efectos de esta ley se considerarán inversiones extranjeras, el aporte de capital, en los límites que se establezcan, a las que realicen las sociedades españolas que tengan participación extranjera en su capital.

Los modos de concretarse la inversión extranjera están dados por el artículo 2 de la ley y ellos son: aportación de dinero en equipos de capital extranjero, aporte de asistencia técnica, patentes y licencias de fabricación extranjera.

La forma en que dicha inversión se llevará a cabo está normada por el artículo tercero y son: por medio de participación en una sociedad española, formalización de contratos de cuentas con personas físicas o jurídicas residentes en España o personas jurídicas españolas; por actividad empresarial en España de personas físicas no residentes o por la creación de sucursales o establecimientos de personas jurídicas extranjeras, por adquisición de títulos o fondos públicos de renta fija; por adquisición de bienes inmuebles y por cualquier otro modo no contemplado en la enumeración y previa autorización administrativa.

Por otra parte se establece el derecho de transferencia de dividendos al exterior sin limitación cuantitativa alguna de los beneficios, como así también gozarán del derecho de transferir al exterior los capitales invertidos y las plusvalías obtenidas de las enajenaciones que realicen, ello siempre y cuando dichos beneficios no se hayan obtenido infringiendo las normas sobre inversión extranjera.

Por el artículo trece, se pone límite a la actividad empresarial de los no residentes, cuando se establece: *Las inversiones extranjeras destinadas a la creación, funcionamiento y - operaciones en España de establecimientos o sucursales de empresas extranjeras o de explotaciones que realicen personas físicas no residentes, quedarán sujetas en todo caso a las disposiciones de esta Ley y requerirán siempre autorización administrativa.*

Se suprime en gran parte los cauces que con anterioridad existan para el fraude de la legislación sobre inversiones ex-tranjeras. De esta forma se requiere la previa autorización administrativa para la constitución de sucursales en España de sociedades extranjeras, se imposibilita la llamada inversión indirec-ta al establecerse los criterios por los que una sociedad española con participación extranjera puede constituir o participar en el capital de una nueva sociedad, se regula al valor jurídico de las inversiones realizadas por un extranjero residente en España, se cierra la posibilidad de que la sucursal española de una so-ciedad extranjera pueda concurrir a la constitución o participa-



*ción en el capital de una nueva sociedad española, el Ministerio de Comercio puede investigar la realidad que puede encubrirse de trás de una fórmula jurídica para saber si en realidad encubre - un control extranjero de las sociedades en las que aparezcan per sonas físicas o jurídicas españolas a título fiduciario, se regu lan las transmisiones mortis causa entre residentes y un no resi dente hasta ahora no reguladas, se establece la obligación especial de autorización administrativa para las inversiones extran geras en España que sean realizadas por gobiernos extranjeros o empresas nacionalizadas en países extranjeros . (37)*

Hay sectores claves de la defensa que quedaban totalmente excluidos de la posibilidad de inversión extranjera en ellos, como así también ciertos sectores que por su importancia gravitan sobre la economía de forma especial, precisan de autorizaciones especiales, aparte de que también hay limitaciones a la inversión extranjera en ellos.

Justamente con estas limitaciones y a fin de que las empresas extranjeras no burlen la normativa sobre la materia, se crea un registro de inversores extranjeros, que está a cargo del Ministerio de Comercio, mediante el cual se controla fundamentalmente los porcentajes de participación extranjera, ya de forma directa o indirecta, evitándose los fraudes a la ley en la materia.

Antes de terminar, corresponde hacer mención a las cla -

ras palabras del profesor Cremades sobre el tema: El legislador español debe también tener en cuenta que la empresa multinacional no puede ser el camino para burlar la legislación laboral, sindical o de Seguridad Social; si esto es así, tampoco debe hacerse descansar todo el peso de la protección social de los trabajadores al servicio de empresas multinacionales sobre el Estado español; hoy en día, una gran responsabilidad al respecto descansa sobre las representaciones sindicales y en nuestro país se deja entrever un cierto olvido de la problemática en los programas sociales de las centrales sindicales. En fin, no hay estrategia eficaz sin control y cauces claros para los infractores, si la administración pública y los jueces, no tienen claramente delimitadas sus competencias y funciones; de ahí la conveniencia de una reforma administrativa que permita la coordinación de actuaciones y el replanteamiento de la intervención judicial; en concreto, de la competencia extinguida jurisdicción de delitos monetarios, a caballo entre lo administrativo y lo judicial. (38)

### 3.- EL CONVENIO COLECTIVO COMO REGULADOR

#### A - Convenios de aplicación territorial

La aparición de la negociación colectiva está íntimamente vinculada a las condiciones económicas sociales del complejo conjunto de acontecimientos de orden tecnológico, demográfico, - ideológico y de otras índoles, que tanto han marcado el siglo pasado. La inseguridad, el desorden, que provocaron los profundos cambios ocurridos durante este período, tuvieron un efecto particularmente perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empresarios. Los trabajadores buscaron las formas de protegerse contra las graves consecuencias que tuvieron para ellos las nuevas maquinarias y los nuevos métodos de producción, la nueva división del trabajo y la intensificación de la competencia, creando organizaciones capaces de representar sus intereses, como grupo frente a los empleadores y el Estado.

De este "híbrido", como lo llama Carnelutti, (39) puede decirse que es la figura jurídica típica del derecho laboral que más ha marcado en su azarosa historia a esta rama del derecho.

Tanto en los países industrializados como en los en vías de desarrollo, el instituto de la negociación colectiva, tiene una importancia fundamental para el equilibrio de las

fuerzas en pugna en el proceso productivo. Podemos definir con el profesor Alonso Olea al convenio colectivo como *el contrato celebrado por representantes de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.* (40)

Lo que aquí interesa fundamentalmente de cara al problema de las empresas multinacionales, es el nivel de negociación colectiva y qué papel puede jugar el convenio colectivo como regulador en la relación trabajadores - empresas multinacionales.

Negociación a nivel de empresa. En este tipo de negociaciones, los sindicatos gozan de una gran autonomía, claro está - que dentro de ciertos límites establecidos por los estatutos o las costumbres, los sindicatos por empresa pueden actuar por su cuenta para determinar las relaciones de empleo entre sus afiliados y los empleadores en su ámbito territorial. Con frecuencia - las medidas que toman comprenden la negociación y aplicación de contratos colectivos. Esta forma de negociación tiene sus ventajas por la inmediatez entre las partes contratantes; por otra - parte sirven mejor para marcar la diferencia entre la grande y - la pequeña industria, ya que a veces las diferencias son tan - grandes que difícilmente podría considerarse viable una negociación a nivel de industrias que tenga en cuenta las condiciones - sociales y económicas de cada unidad de trabajo. Este tipo de negociación tiene también la ventaja de permitir con más facilidad la resolución de conflictos individuales de trabajo, por medio - de mecanismos paritarios interiores a la empresa. Por su parte -

cuenta con algunas desventajas como ser, que significan un uso - intensivo y acaso desmesurado de los recursos humanos de que disponen los sindicatos; estos se ven en la necesidad de nombrar para todas las unidades de contratación, representantes, a nivel - de empresas, en vez de concentrar sus esfuerzos en unas pocas negociaciones de nivel nacional. Por otra parte, el nivel en el - que se conducen las negociaciones en la empresa, puede estar - fuertemente influenciado por la personalidad de los negociadores tanto por la parte sindical como por la empresarial, y los antagonismos personales pueden llegar a ser más fuertes que su espíritu profesional. Además la negociación a nivel de empresa, implica una mayor participación de los trabajadores en la preparación de las demandas y en la aceptación del convenio, de la que existe si se negocia a nivel de industria, esta inmediatez proporciona un mecanismo apropiado para la puesta en práctica de - medidas dirigidas a fijar las remuneraciones justas, mejorar la productividad y humanizar las condiciones de trabajo a nivel - del establecimiento.

La negociación colectiva a nivel de la industria, y - siempre que existan las condiciones adecuadas, puede ser muy amplio. Por este sistema de negociación se podría, por sus características nacionales, llegar a negociar por este medio, la - creación de sistemas de regulación de oferta y demanda de trabajo, mecanismos de garantía de salarios, materias éstas de muy - difícil negociación por la vía de convenio de empresas.

Aunque el papel de los sindicatos locales es más limitado ya que no gozan de tanta autonomía como en el anterior, vienen a ser más bien órganos administrativos de la agrupación de rango superior a la que pertenecen y se dedican más a funciones administrativas y a los servicios a los afiliados que a las negociaciones colectivas, es decir, que su papel en este campo es más subalterno y distante que el de los sindicatos de empresa.

Negociación nacional interprofesional. La negociación a nivel nacional y con referencia al conjunto de la economía es otro de los modos frecuentes sobre todo en Europa, de llegar a concluir convenios de mayor alcance que los anteriores analizados. Con este mecanismo se trataría de definir políticas de concertación nacional sobre grandes problemas de interés social.

Las materias que podría abarcar este tipo de concertación serían, establecer lineamientos de una política de precios y salarios, aumento de la productividad, compromiso por parte de los empleadores a no trasladar los aumentos de salario a los precios, preservar las fuentes de trabajo, no despedir personal y a realizar inversiones generadoras de fuentes de trabajo. Ahora bien, este tipo de negociación es muy difícil de llevar a cabo sin la presencia del Estado, ya que éste tiene un interés legítimo y directo en las materias objeto de la negociación. (41)

Dos problemas fundamentales que tienen relación directa con la contratación colectiva dentro de la relación sindicatos -

empresas multinacionales son el de la transferencia de actividades y el centro de decisión de la empresa, el informe de la OIT dice sobre el particular; En opinión de los sindicatos, uno de los problemas claves es el poder que tienen las empresas multinacionales de transferir su producción o sus actividades de un país a otro, provisional o definitivamente. Si no existe una resistencia concertada de los sindicatos, esta posibilidad puede constituir un importante medio de presión en las relaciones entre empresa y sindicato. En las negociaciones colectivas, la amenaza, abierta o implícita, de transferir la producción, puede debilitar gravemente la posición del sindicato y reducir la eficacia de cualquier huelga.

Otro factor del mismo tipo que, según los sindicatos, rompe el equilibrio de fuerzas en las negociaciones colectivas, es la capacidad financiera de las empresas multinacionales para soportar una huelga. Cuando la producción de una fábrica afectada por una huelga no es indispensable para la continuación de las actividades de las empresas situadas en otros países, la pérdida de ingresos puede ser relativamente insignificante en relación con la cifra total de negocios de la empresa.

Los sindicatos sostienen que hay ejemplos de transferencias de producción, pero algunos autores han señalado los obstáculos que se oponen a ellas. (42)

En cuanto a la problemática de los centros de decisión ,

las mismas fuentes sostienen que preocupa a las organizaciones -  
sindicales que en las filiales de las empresas multinacionales ,  
las decisiones, en especial las que plantéanse en las negociaciones  
colectivas no siempre se tomen en el lugar donde se enfren -  
tan la dirección y el sindicato, sino según alegan, en la sede -  
de la empresa madre, es decir, fuera del alcance del sindicato -  
interesado.

" Sostienen que con frecuencia, al presentarse quejas, reivi  
vindicações o reclamos a la dirección local, la respuesta es -  
que tales problemas sólo pueden resolverse en la sede, de manera  
que los representantes sindicales no tienen oportunidad de exponer  
personalmente su caso a los encargados de tomar la decisión.  
Los dirigentes de sindicatos consideran que para ellos es de fundamen  
tal importancia poder tratar con quienes toman las decisiones  
sobre relaciones de trabajo y problemas afines.

Es evidente que las prácticas varían según las empresas  
y dependen, por ejemplo, del tipo de actividad económica que desar  
rollen y del problema de que se trate. Por su parte, la dire  
cción de las empresas sostienen que en lo relativo a muchos -  
problemas y en todo caso en lo que se refiere a la negociación -  
colectiva, prevalece la mayor descentralización posible en materia  
de decisiones, sobre todo porque no es posible aislar una polí  
tica de negociación colectiva del marco jurídico y social del  
lugar donde funciona la empresa, marco que, en razón del carácter  
mismo del proceso de negociación, no tiene mucha importancia



el nivel donde se tomen las decisiones, es decir, que los intereses económicos de la empresa multinacional, le impondrán la misma actitud frente al sindicato, independientemente de quien tome la decisión: la sede o la filial". (43)

Entendemos que dadas las dificultades conque tropieza la negociación colectiva de los sindicatos con las empresas multinacionales, siempre a nivel nacional, será más conveniente la negociación por rama o industria que por empresa, ya que la primera lleva la fuerza de un ámbito mucho mayor de representatividad y las medidas de fuerza que acompañan a las negociaciones pueden ser más efectivas a nivel de ramas que de empresas.

#### B - Convenio de aplicación regional, internacional

En el marco regional, se plantean también problemas ante la posibilidad de un convenio colectivo de carácter regional internacional, que abarque a diferentes empresas, filiales o establecimientos de una multinacional. En el plano concreto, entendemos que la viabilidad de dicho convenio podría estar dado en zonas de una fuerte unificación legislativa, social y fiscal, por ejemplo, en el Mercado Común Europeo o en los países del Pacto Andino. Sin embargo, las dificultades de tipo económico conque tropezarían los sindicatos, así como también las distintas ideologías, procesos históricos y contenidos nacionales de cada uno de los sindicatos intervinientes, haría muy difícil, aunque no imposible, una contratación colectiva de nivel regional mundial,

como paso previo a una contratación mundial general, por rama - de la producción o por empresa multinacional.

*Lyon Caen ha sugerido como dificultades para la existencia de una contratación colectiva europea, la inexistencia de un sistema institucional de relaciones laborales y la falta de conflictos colectivos a nivel europeo que hagan necesaria una reglamentación de los mismos. Sostiene que en la actualidad es imposible un contrato colectivo a nivel europeo y ello por una serie - de razones. En primer lugar el orden sociológico y práctico: no hay conflictos a componer; no hay necesidad de igualar las car - gas salariales y contributivas, los trabajadores en tanto tutelados por sus sindicatos nacionales, no sienten la necesidad de - acudir a instancias superiores, la tendencia a acercar la nego - ciación colectiva a la base, la desconfianza de los estados para que las cuestiones laborales sean reguladas en un nivel que no - controlan. En segundo lugar de orden jurídico: el diverso funda - mento para el valor normativo del convenio colectivo y su difí-cil explicación a nivel internacional; la capacidad convencional regulada de forma heterogénea en los diversos países; el proble - ma de la jerarquía de normas en los países a aplicarlo; la diversa concepción del convenio colectivo en los diversos ordenamien - tos, etc. (44)*

No obstante las dificultades antes apuntadas y en vista de la necesidad cada vez más apremiante de dar respuesta al problema de las empresas multinacionales desde un plano sindical, -

organizado, fuerte y coherente, se han dado una serie de lineamientos en función de implementar algunos probables cursos de acción sobre la materia. Y es así cómo a nivel comunitario se trata de - implementar una forma de gobierno de las relaciones laborales, sobre una base de colaboración tripartita que, si bien no es precisamente una modalidad de la contratación colectiva, tiene mucho de ella.

Otra posible solución sería implementar una negociación colectiva a nivel de empresas multinacionales concretas y sobre puntos concretos como ser lo relativo al problema de empleo y la política de los sindicatos. Este tipo de negociación podría verse concretar en acuerdo colectivo de grupos de nivel internacional y, como ya se dijo, sobre temas concretos.

#### C - Convenios de aplicación internacional

En la relación empresa multinacional y sindicatos, la negociación colectiva puede llegar a tener un carácter internacional de diversas formas, desde el caso de que un sindicato, negociando a nivel nacional, cuenta con el apoyo de otros países, hasta el caso en que las negociaciones se realicen entre la directiva central de la empresa y un órgano oficial que represente a todos los trabajadores de la empresa.

En el primer supuesto se manifiesta el apoyo de los sindicatos que aglutinen a los trabajadores de otras filiales de la

misma empresa o de organismos como los secretariados profesionales.

Este apoyo puede revestir distintas modalidades, que van desde el apoyo moral o material, a los trabajadores en huelga, hasta entorpecer o negarse a realizar trabajos que tengan que ver con la transferencia de producción o hasta la misma huelga de solidaridad (45)

Este tipo de solidaridad es muy importante, ya que permite que la internacionalización de los conflictos que se desarrollan en los países en vías de desarrollo, cuenten con el apoyo de sindicatos más poderosos de Europa o Estados Unidos y que esas presiones ayuden a la solución del conflicto, de forma que, sin dicho apoyo, difícilmente podría lograrse.

El informe de la OIT sobre el particular sostiene que las huelgas de solidaridad u otras medidas de este tipo, como el boicot, pueden plantear graves problemas jurídicos y sociales en algunos países, donde la ley las prohíbe o las considera causa justificada de despido. Además, en muchos países, en especial la República General Alemana, Canadá, Estados Unidos, Suecia y Suiza, la posibilidad de recurrir a medidas de solidaridad puede verse limitada por la obligación de no interrumpir la paz del trabajo, mientras esté vigente un contrato colectivo, sea que esa obligación esté prevista en el contrato mismo (Estados Unidos), en la legislación o jurisprudencia definidas sobre las huelgas de soli-

*dad con aspectos internacionales. (46)*

Los sindicatos por su parte están intentando conseguir - un marco más amplio de garantías a este respecto, basando sus pretensiones en que es necesario ese marco de libertad para contrabalancear la libertad de que gozan las empresas multinacionales a nivel mundial en el manejo de sus políticas.

Otro tipo de negociación colectiva a nivel internacional, sería el de negociaciones coordinadas, que significa que la negociación se realice en la mayor parte de las filiales de una empresa multinacional, o en todo el mundo o en determinadas regiones; este tipo de negociación se facilitaría si los sindicatos - negociadores consiguieran que los contratos colectivos vigentes o los futuros concluyeran en la misma fecha en todas la filiales.

El objetivo principal de este tipo de negociación es reforzar la posición de cada sindicato nacional frente a la empresa; una de las armas que pueden usar los sindicatos durante las conversaciones es precisamente la amenaza de huelga general en todas las filiales que están negociando. Por ello es que no es necesario ni de la esencia de este tipo de negociación al tener igualadas las - pretensiones o reclamaciones, que cada sindicato las hará conforme sus intereses. A lo que pueden, sí, comprometerse los sindicatos, es a no concluir las negociaciones sin que todos los sindicatos contrayentes hayan concluido, de forma tal que se reviste

a la negociación de una fuerza y unidad muy importante para el logro de los objetivos que plantean en la negociación cada uno de los sindicatos. (47)

Uno de los objetivos de mayor alcance que se plantea el movimiento sindical, es la realización de negociaciones colectivas internacionales directas entre la dirección general de una empresa multinacional y un órgano sindical que represente a sus empleados en distintos países, es decir, se trataría de una forma de negociación centralizada.

Se trataría con esto, por un lado, de llegar a los centros de decisión de la empresa multinacional y de lograr una armonización mayor de las condiciones de trabajo, tanto a nivel regional como mundial; por otra parte se entiende que con este mecanismo se podría llegar a un control más efectivo por parte de los trabajadores de temas sociales que les atañen directamente de la conducta de las empresas multinacionales.

Por su parte, los empleadores consideran inviable esta propuesta, ya que sostienen que las condiciones imperantes en cada país son tan diversas que hace imposible una igualación al respecto. Por otra parte, tanto la práctica como las normas jurídicas varían de un país a otro, imposibilitando tales tipos de acuerdo.

A esto hay que agregar que faltan totalmente normas in-

ternacionales que reglamenten la negociación colectiva a nivel mundial y por lo tanto, cualquier tentativa al respecto, debe contar con la aceptación de ambas partes, pero aún así, los empresarios consideran que es muy difícil que se pueda llegar a este tipo de contratación sin un sustrato jurídico internacional; más aún, si se tiene en cuenta que las empresas multinacionales están sujetas a las respectivas leyes y jurisdicciones de los países en que operan.

Sobre el particular, el informe de la OIT considera que pese a los puntos de vista divergentes, vale la pena examinar alguna de las cuestiones que se plantean a partir de la posibilidad de negociaciones colectivas internacionales centralizadas, en la que participan empresas multinacionales. Sostiene al respecto el citado informe: En una serie de países, especialmente en Europa y en algunas regiones del Africa, el sistema que hoy predomina es el de negociación por rama de la actividad. En cambio, la negociación con una empresa multinacional en el plano mundial o regional, equivaldría a una negociación en el ámbito de la empresa. Podrían surgir dificultades si las negociaciones se realizan en un mismo nivel en el mismo país y podría ser más grave en los casos en que, habiendo un procedimiento legal de extinción del contrato colectivo, la empresa multinacional está sujeta al contrato en vigor, tal o cual sector o concertado entre el sindicato o federación y tal asociación de empleadores, aún cuando lo hayan suscrito. Sin embargo, es lógico pensar que las dificultades podrían atenuarse si las negociaciones colectivas -

multinacionales centralizadas se refieran a cuestiones totalmen  
te distintas de las tratadas en las negociaciones dentro de una  
 rama de la actividad o una asociación de empleadores en un país  
 determinado. Igualmente podría llegarse a un acuerdo si los con  
tratos colectivos concertados en determinado nivel mejoraran -  
 las disposiciones del elaborado en otro nivel. Sin embargo, en  
 este último caso, las dificultades se deberían a la posible re-  
 percusión sobre los empleadores locales y sus asociaciones, si  
 el concrato concertado con la empresa multinacional estipulara  
 una mejora en las prestaciones y condiciones de trabajo superior  
 a las condiciones negociadas para la correspondiente rama de la  
 actividad en el plano nacional. (48)

Según Levinson, la réplica sindical al tema de las mul-  
 tinacionales, debe ir de la investigación a la acción en un pro  
ceso de tres etapas que han de seguir los sindicatos para lo -  
 grar la creación de una fuerza internacional capaz de hacer con  
trapeso a las multinaciones. La primer etapa consistiría en el  
 apoyo extendido a la escala multinacional de la sociedad, a un  
 sindicato en conflicto con una de sus filiales extranjeras, aun-  
 que pueda tratarse inversamente de una ayuda aportada a un sin-  
 dicato en conflicto con la sociedad madre, gracias a una presión  
 internacional ejercida sobre las empresas afiliadas; el primer  
 fenómeno en nuestro país se ha dado en algunos casos. El segun-  
 do paso, cuantitativo, sitúa a la organización sindical al ni -  
 vel de negociaciones múltiples con una multinacional en varios  
 países a la vez pero coordinando esa negociación y en su caso -



las presiones a realizar. El tercer paso supone un cambio cualitativo de negociaciones integradas en base a reivindicaciones comunes.

Aunque existen claras razones en favor de una negociación a escala internacional para romper la estrategia de las propias multinacionales y para solventar los problemas de empleo y de las relaciones laborales difícilmente planteables a nivel nacional, existen, sin embargo, hasta este momento bastantes barreras de obstáculos para el desarrollo de una verdadera negociación colectiva a escala internacional. Según Ulman, entre esas barreras hay que incluir las diferencias nacionales en las estructuras de salarios que hacen muy difícil un acercamiento, no sólo de los niveles, sino de las estructuras a nivel nacional, así como las variaciones internacionales en el desarrollo temporal de los ciclos económicos. Una buena información y un acercamiento de los niveles salariales es deseable, pero difícilmente es ya conseguible. Una segunda dificultad es la política económica seguida en cada estado respecto al desarrollo económico, a la balanza de pagos, a la inflación y a la redistribución de la renta, puesto que estas políticas nacionales pueden ser un obstáculo real para la acción efectiva de los sindicatos. Un tercer obstáculo importante es el tema de la relación entre ingreso y servicios sociales, puesto que algunos países los beneficios adicionales financiados por la empresa son muy importantes, mientras que en otros esa función se cumple por la seguridad social. Las diferencias de regulación de trabajo y de la re

gulación referentes a las actividades sindicales puede ser también un obstáculo, así, por ejemplo, el distinto grado de eficacia del convenio colectivo de un país a otro. También puede ser obstáculo la diferencia de ideologías y de estructuras de los sindicatos de cada país, ya que las diferencias entre las estructuras y jurisdicciones de los diversos sindicatos y las diferencias internacionales en ideología y temperamento, pueden significar un obvio retraso en el desarrollo de instituciones internacionales de negociación como también lo pueden ser la diferencia en la estructura de la negociación colectiva, aunque este punto puede estar facilitado por la relativa generalización de negociaciones colectivas a nivel de empresa. (49)

- 
- (1) - FEDERICO DE SAVIGNY, "La Ciencia del Derecho", p.36, BsAs 1949, citado por MARIANO TISSEMBAUM, en "Tratado de Derecho del Trabajo" dirigido por MARIO DEVEALI, t.I, p.331, Ed. La Ley 1964.
  - (2) - MARIANO TISSEMBAUM, op. cit. p.332.
  - (3) - MARIANO TISSEMBAUM "La Legislación del Trabajo y las Fuentes de su Investigación", p.5. Santa Fé, Argentina, 1935.
  - (4) - RESOLUCION APROBADA POR EL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA ONU . 1721. (LIII) Los efectos de las Corporaciones Multinacionales en el proceso de desarrollo y en las relaciones internacionales.

El Consejo Económico y Social,. Recordando que la Carta de las Naciones Unidas insiste en que crear condiciones de estabilidad y bienestar es necesario para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de igualdad y al de la libre determina -

ción de los pueblos.

Reconociendo la creciente interdependencia del desarrollo económico y social en las distintas partes del mundo.

Consciente de que la situación económica y social se halla en un proceso constante de transformaciones que requiere un examen regular para conseguir un progreso sin obstáculos y equitativo hacia el logro de una economía mundial integrada dentro del marco de la Estrategia Internacional del Desarrollo para el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Tomando nota de la afirmación contenida en el Estudio Económico Mundial, 1971 que, al referirse a las empresas multinacionales señala que "si bien estas empresas son frecuentemente agentes de eficacias de la transmisión de tecnología y de capital a los países en desarrollo, su papel a menudo se observa con temor, ya que su tamaño y su poder pueden exceder a toda la economía del país huésped. La comunidad internacional aún tiene que formular una política positiva y establecer un mecanismo eficaz para hacer frente a los problemas que plantean las actividades de esas empresas".

Tomando nota asimismo de la resolución adoptada por la 56ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las consecuencias sociales derivadas de la actividad de las sociedades multinacionales y la convocación de una reunión sobre las relaciones entre las empresas multinacionales y la política social por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

Tomando nota además de que en su tercer período de sesiones, la conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, en su resolución 73 (III) sobre prácticas comerciales restrictivas, habiendo considerado las posibles consecuencias adversas de las prácticas comerciales restrictivas, inclusive, entre otras, las que pueden resultar de las actividades en incremento de empresas multinacionales en el comercio...

- (5) - Berthold Goldman, op. cit. p. 736 y sig.
- (6) - EDUARDO WHITE Y CARLOS CORREA. op. cit. p.185.
- (7) - Idem. p. 206.
- (8) - "Las Empresas multinacionales y la política social" p.190 citado por MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO, en Empresa Multinacional y Derecho Positivo Español, trabajo conjunto dirigido por el profesor BERNARDO MARIA CREMADES, Madrid, 1977. p. 791.

- (9) - Cfr. OIT. Reunión Consultiva Tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social + (poligrafiado) MNE/1976/D.12 pág.29 y ss. Documentos que sirvieron de base a la reunión han sido publicados: B.I.T. "Les relation professionnelles dans les entreprises multinationales en Europe occidentale, Ginebra 1976; B.I.T. Salaries et conditions de travail dans les entreprises multinationales du secteur des industries mécaniques. Ginebra, 1976; B.I.T. Possibilité d'établir des principes internationaux sur la politique sociale pour les entreprises multinationales, Ginebra, 1976, citado por Miguel Rodríguez Piñero, en op. cit. p. 792.
- (10) - MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO. op. cit. p. 792.
- (11) - STELLA MARIS BIOCCA, "Sociedades multinacionales y extranacionales. Ed. Zavalia. Bs. As. 1974, p.44.
- (12) - LUDOVICO BARASSI, "Tratado del Derecho del Trabajo" t.I.- p.207 Buenos Aires 1953
- (13) - MARIO DE LA CUEVA "Derecho mexicano del trabajo", T.I. Segunda Edición p.325, Mexico 1943.
- (14) - BERTHOLD GOLDMAN, po. cit. p. 763.
- (15) - O.I.T. "La Empresa Multinacional y la política social" p. 121.
- (16) - Artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina
- (17) - Ver MARIANO TISSEMBAUN, op. cit. pág. 305 y siguientes.
- (18) - RENUN NOVARUM, n° 32.
- (19) - Párrafo n°18, citado por RODOLFO CAPON FILAS, op. cit. pág. 106.
- (20) - Memoria del Director General de la OIT, a la conferencia internacional del Trabajo, 1973. cáp. II, p. 9 citado por Rodolfo Capon Filas. idem.
- (21) - MARIANO TISSEMBAUN, op. cit. p.349
- (22) - Va cuadro de convenios vigentes en la Argentina
- (23) - MARIANO TISSEMBAUM, op. cit. p.350.
- (24) - "Los actos jurídicos celebrados entre una empresa local - de capital extranjero y la empresa que directa o indirectamente la controle u otra filial de esta última, serán considerados, a todos los efectos como celebrados entre partes independientes, cuando sus prestaciones y condicio

nes se ajusten a las prácticas normales del mercado entre entes independientes con las limitaciones siguientes:

I.- Préstamos: los préstamos estarán sujetos al mismo principio, siempre que la operación no haya sido observada por el Banco Central de la República Argentina, el que deberá expedirse en todos los casos dentro de los treinta días de comunicados los términos de la operación propuesta, fundándose en las condiciones particulares de la operación o en el inadecuado nivel de endeudamiento de la prestataria.

2.- Contratos regidos por la ley de transferencia de tecnología entre una empresa local de capital extranjero y la empresa que directa o indirectamente la controle u otra filial de esta última, se regirán por las disposiciones que al efecto contemple dicha ley". Artículo 20 Ley 21.382 sobre Inversiones Extranjeras en la República Argentina.

- (25) - RODOLFO CAPON FILAS, op. cit. p. 305.
- (26) - ALFREDO MARTINEZ DE HOZ, Anuario de Legislación, 1976-B, pag. 895.
- (27) - En la República Argentina y por imperio de la norma n° 21.261, de fecha 26 de Marzo de 1976, se suspendió el derecho de huelga. Dicha norma rige hasta la fecha de conclusión de este trabajo.
- (28) - RODOLFO CAPON FILAS, op. cit. p. 310.
- (29) - TOMAS SALA FRANCO Y OTROS, en "Los trabajadores y la Constitución", Sociedad de Estudios Laborales, Madrid, 1980, p. 213.
- (30) - MANUEL ALONSO OLEA, "Derecho del Trabajo", Madrid 1974, p. 336/7.
- (31) - JESUS MARIA GALIANA MORENO, "Revista de Política Social", Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, Enero-Marzo de 1979 p. 179.
- (32) - JESUS MARIA GALIANA MORENO, op. cit. p. 193.
- (33) - MANUEL ALONSO OLEA, "El estatuto de los trabajadores texto y comentarios breves", Editorial Civitas, S.A., Madrid, - 1980, p.21.
- (34) - MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO, op. cit. p.786 y sig.
- (35) - Idem. p.787.
- (36) - BERNARDO MARIA CRE MADES, op. cit. p.13.

- (37) - Idem. p.18.
- (38) - Idem. p.22.
- (39) - CARNELUTTI, "Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro", citado por MANUEL ALONSO OLEA en, "Estudio sobre negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari, Montevideo 1973, p.4.
- (40) - MANUEL ALONSO OLEA, op. cit. p.5.
- (41) - Como ejemplo de negociación colectiva nacional con intervención del Estado cabría citar el Acta de Compromiso Nacional, que se negoció en la República Argentina, en 1973 entre la Confederación General del Trabajo y la hoy disuelta Confederación General Económica, en que las partes asumieron una serie de obligaciones en materia de política - de precios, salarios, inversiones y cargas fiscales. De - Negociación Colectiva en America Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.
- (42) - Las Empresas multinacionales y la política social, p.98 - y siguientes.
- (43) - Idem p. 98 y siguientes.
- (44) - LYON CAEN, "Alla ricerca del contratto collettivo europeo" en la Contrattazione collettiva: crisi e prospettive, Milano, 1976, p. 112 y ss. citado por Miguel Rodriguez Piñero, op. cit. p. 797 y ss.
- (45) - En la declaración aprobada en Londres, en 1971, por la reunión conjunta de los Consejos mundiales de Industria - del Automovil, patrocinado por la FITIM, se invita a las filiales nacionales contra la cual una organización nacional afiliada esté en huelga, a comprometerse a emplear todos los medios posibles, incluida la asistencia financiera para ayudar al sindicato en huelga y no hacer nada que pueda disminuir las posibilidades de éxito de la huelga". Empresas Multinacionales y la Política social". p. 108.
- (46) - Idem. p. 108
- (47) - MANUEL TRIGO CHACON, en "La empresa multinacional" sostiene: "Las tácticas que podrían utilizar los sindicatos han quedado probadas por el éxito de la huelga desencadenada - en contra de la firma multinacional francesa productora de cristal. St. Gobain. El agente coordinador de esta campaña fue la Federación Internacional Obrera General y de la Industria Química, otro organismo con sede en Ginebra. Se estableció un comité de coordinación del que formaban parte los dirigentes de los sindicatos relacionados con St.Gobain.

en doce países. El Comité decidió coordinar las reivindicaciones planteadas ante la firma en cuatro países y se acordó que ninguno de los cuatro sindicatos correspondientes firmarían un acuerdo sin contar con el previo consentimiento de los otros tres. La situación planteada en Estados Unidos ofrecía especial interés, ya que la firma americana de la citada firma había sufrido pérdidas en el ejercicio 1967-1968 y no aceptaba ninguna de las reivindicaciones. Sin embargo, el comité coordinador de los sindicatos de los diferentes países siguió adelante, recogiendo informes de los diferentes representantes.

Los negociadores de los sindicatos americanos argumentaron que, refiriéndose a la contabilidad consolidada de la firma a nivel internacional, se obtenía un aumento del 35% en los beneficios correspondientes al ejercicio de 1968. Se organizaron huelgas simultáneas en las filiales de la firma en Francia, Estados Unidos e Italia y finalmente fueron aceptadas todas y cada una de las demandas en cada país.

(48) - Las Empresas Multinacionales y la Política social.

(49) - MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO. Op. cit. p. 797.

**III - TEMAS DE DERECHO MATERIAL**

---



### III - TEMAS DE DERECHO MATERIAL

#### I.- EL EMPLEO

El surgimiento de la empresa multinacional, trajo como consecuencia, en el mundo laboral, la existencia del obrero internacional y a los estados los pone frente a la disyuntiva, no muy fácil de resolver, de un desarrollo cerrado o una política abierta a las multinacionales; fundamentalmente en vista a creación de puestos de trabajo. Si bien, mucho es lo que se ha estudiado y analizado el proceso de internacionalización de capitales y producción, muy poco es lo que se sabe hasta el presente con respecto a la incidencia que la empresa multinacional tiene sobre el empleo y la mano de obra; esto en función de que las estrategias de las multinacionales evitan dar publicidad a sus actuaciones como modo de impedir interferencias y controles en su desarrollo e intereses. Con lo dicho se quiere dejar aclarado el escaso material con que se cuenta para un abordaje completo del tema.

#### A.- Impacto sobre el empleo en los países de origen.

Quizás por ser los Estados Unidos de Norteamérica el país de origen más importante en cuanto a la empresa multinacional, es allí donde la clase trabajadora ha llamado la atención sobre los perjuicios que para la mano de obra llevan implícitas

las estrategias de desarrollo de las multinacionales.(1)

La AFL-CIO, enumera como fenómenos fundamentales de la - situación estadounidense dentro del comercio internacional las siguientes:

- 1) El resurgimiento, a fines de los años cincuenta, de economías industriales que habían sido destrozadas por la Segunda Guerra Mundial.
- 2) La aparición después de 1960 de bloques comerciales como el Mercado Común Europeo con su tendencia al proteccionismo autárquico.
- 3) La propagación del dirigismo económico nacional, que dio origen a complejas disposiciones económicas de los gobiernos para estimular las exportaciones y detener o frenar - las importaciones.
- 4) La internacionalización de la tecnología, que ha ido reduciendo o anulado el adelanto que tenían muchas empresas o gamas de productos de Estados Unidos en materia de productividad.
- 5) La aceleración vertiginosa de firmas de los Estados Uni - dos en el extranjero.

## 6) La rápida propagación de las empresas multinacionales.(2)

La declaración de la AFL-CIO, afirma que "los capitales - son móviles: pueden ser retirados de un negocio improductivo y colocados en otras industrias, empresas o naciones... En cambio los trabajadores tienen grandes intereses inmovilizados en sus em - pleos y en lo que los rodea: conocimientos profesionales relacionados con el puesto o la industria, antigüedad y derechos adquiridos, etc."

Esta conclusión a la que arriba se ha llegado en los Estados Unidos, y que veremos más adelante, es común a los trabajadores tanto de los países de origen de las multinacionales como a los receptores, donde el conflicto se agrava aún más si se tiene en cuenta que pueden ser países en vías de desarrollo, donde los mecanismos de defensa del cuerpo social contra la inseguridad en los puestos de trabajo que plantean muchas veces las empresas multinacionales por la facilidad de mutar el lugar, región o país - conforme sus intereses, trae consecuencias por demás alarmantes - para el desarrollo armónico de los pueblos y para sus trabajado - res en especial.

En un estudio realizado en 1971 en Estados Unidos, se llegaba a la conclusión que entre 1966 y 1969 se habían perdido - 500.000 puestos de trabajo como consecuencia de las modificacio - nes por las que pasaba el comercio internacional.

Se ponía de relieve en otro informe elaborado en 1971 que numerosas fábricas estadounidenses había cerrado sus puertas - en el país, dejando un número considerable de mano de obra productiva paralizada, y trasladaban las empresas a otros países - donde seguían con el mismo tipo de producción. (3)

Conforme a este análisis, los trabajadores norteamericanos han criticado enérgicamente los trasposos de capital y tecnología que efectúan las empresas multinacionales, quitándolos de su país, para llevarlo al exterior y han pedido la modificación de la ley de comercio exterior y de inversiones en el extranjero.

El empresariado norteamericano se defiende de los ataques de los trabajadores, explicando que, dadas las condiciones del comercio internacional y la competencia, no hay más remedio que colocar sus capitales y producir en el extranjero; asegurando - también que la actividad de las empresas multinacionales favorece la balanza de pagos y crea mayores oportunidades de trabajo.

Los efectos que tienen sobre el país de origen las empresas multinacionales se ven agravados y cobran su real dimensión a partir del problema de las importancias de los países de origen, ya que - los productos importados entran a competir con los nacionales a más bajo precio, por lo común, creando dificultades para el productor nacional y para la mano de obra. Este fenómeno es nuevo,

ya que hasta hace muy poco, las importaciones eran muy pocas o -  
no entraban a competir con el producto interno. Se consideraba -  
que este tipo de transacciones estaba dentro del flujo normal -  
del comercio "incluso cuando se empezó a ver que se distinguen -  
por efectuarse bajo la égida de una misma empresa, el hecho de -  
que las mercancías negociadas, minerales, petróleo y producto de  
plantaciones fueran la materia prima de las industrias fabriles  
nacionales, las hacía aceptar por los trabajadores del país. Ahor  
ra, sin embargo, los sindicatos han pasado a considerar que la -  
empresa multinacional del sector manufacturero, es una de las -  
causas primordiales de la merma del empleo en el país de origen  
y que su expansión en el extranjero reduce el empleo nacional de  
dos maneras: en primer lugar, provocando la importación de artí-  
culos que en caso contrario, según afirman, habrían sido fabricad  
dos en el país de origen y, en segundo lugar, exportando a los -  
mercados extranjeros mercancías producidas por las filiales del  
exterior más bien que por fábricas situadas en el país. Esta evol  
ución, opinan los sindicalistas, quizás no hubiera trastornado  
la situación nacional de empleo si al mismo tiempo la empresa -  
multinacional no hubiera transferido al exterior, capitales, técn  
icas de dirección, tecnología y sistemas de distribución. Inclul  
so en esas circunstancias no habría habido necesariamente moti -  
vos de conflicto si en el país de origen la situación de empleo  
hubiera sido relativamente satisfactoria. El hecho de que Europa  
Occidental en su conjunto haya disfrutado de un largo período de  
pleno empleo relativo, mientras que en Estados Unidos aumentaba

el desempleo, quizás explique en parte porqué las actividades de las empresas multinacionales y sus efectos sobre el nivel del empleo está aún por dar lugar en países de Europa a investigacio - nes que se asemejen siquiera por su identidad a las que se les - han dedicado en Estados Unidos."(4)

Pero debe tenerse en cuenta especialmente, que, ya el problema se está planteando en los países de Europa Occidental, Ale mania por ejemplo ya ha vivido experiencias similares con firmas multinacionales suyas, que han emigrado a otros países en busca de mano de obra más barata y mercado para sus productos, lo que trajo como consecuencia el cierre de sus plantas en ella y el - consiguiente desempleo.

Es dable hacer notar también la influencia que las empre - sas multinacionales traen para la estructura de la fuerza de tra bajo en el país de origen, ya que en los países desarrollados, - que normalmente son los países sede, el impacto mayor sobre el - desempleo lo sufren los trabajadores sin el dominio de un oficio o especialización, mientras que los obreros calificados encuen - tran una cada vez mayor gama de posibilidades, creando polos que en vez de ir acortando distancias en la población los separa aún más.

Con esto se crea también una división internacional del - trabajo, a la medida de la empresa multinacional, ya que la pro - ducción de elementos que exijan un alto grado de tecnicidad y -

y perfeccionamiento, se llevan a cabo en el lugar de origen, pero para industrias se requerirá mano de obra no tan calificada, la empresa está en condiciones de buscar mercados de mano de obra más barata.

"Es lo que sucede sobre todo cuando un proceso de producción se presta materialmente ha de ser dividido en fases y las fases con densidad de mano de obra se pueden llevar a otro lado. Cuando no se las traslada, a veces se acaba reemplazándolas por procedimientos automatizados. Los trabajadores con pocas calificaciones son entonces reabsorbidos por el mercado en puestos equivalentes o, previa capacitación, en puestos superiores. Este esquema de la manera en que cambia con el tiempo la estructura de la fuerza de trabajo en el país de origen, está sumamente simplificada, pero aclara por que, en los países desarrollados surgen constantemente problemas de readaptación, recaudación profesional y reintegración al empleo de los trabajadores que han dejado cesantes como consecuencia del problema descrito ." (5)

#### B.- Impacto sobre el empleo en los países industrializados.

Lo que aquí interesa estudiar es la influencia sobre el empleo en los países industrializados receptores de empresas multinacionales y el grado de incidencia que las mismas tienen en el desempleo. Sobre todo en los países de la Europa Occidental se ha favorecido mucho el ingreso de firmas multinacionales, dada la

preocupación de los mismos por crear fuentes de trabajo, alentados por este interés se les ha facilitado a dichas firmas la implantación en distintos países del área, no obstante, como sostiene Rodríguez Piñero "muchas de esas promesas no se han cumplido: por el tipo de tecnología que utilizan, la calidad de los puestos no es muy satisfactoria, ya que en su conjunto ofrecen una calidad de empleo inferior a la media del sector o la región. Pero la apreciación menos favorable a los efectos de las empresas multinacionales sobre los empleos es respecto a la estabilidad, al mantenimiento de los empleos." (6) "Tanto para las empresas de nuevo establecimiento, como para los casos en que una sociedad multinacional adquiriera una empresa del país, existe una clara tendencia de estas sociedades a medidas de reorganización y racionalización que permite prescindir de parte del personal. Además la política de producción de ámbito multinacional puede dar lugar a tomas de decisiones sobre despidos colectivos, cierre de factorías, etc., dando lugar a los llamados despidos internacionales, por basarse en decisiones adoptadas fuera del país y sin tener en cuenta conveniencias nacionales." (7)

Según estadísticas de las Naciones Unidas se estimó que las empresas multinacionales habían creado 13 o 14 millones de puestos de trabajo, estimación ésta que fue hecha en el año 1970 y de los cuales sólo dos millones fueron creados en los países en desarrollo, ello significa que las multinacionales habrían creado o mantenido 11 o 12 millones de empleos en los países industrializados. (8)



Esto explicaría en cierto modo que los juicios acerca de las consecuencias para el empleo en los países industrializados, sea en principio positiva.

En el trabajo de la OIT, *"Las empresas multinacionales, el empleo y la difusión de conocimientos técnicos"*, traen como ejemplo, ante la poca información y estudios al respecto, una encuesta llevada a cabo en Francia (9) cuya conclusión es que las empresas multinacionales han sido beneficiosas para el empleo. El informe sostiene que la implantación directa por la que optan con frecuencia, genera numerosos empleos; el aumento de personal es muy acusado durante los primeros años, cuando suele rebasar el 10% anual, si bien posteriormente decrece. Cuando la inversión de una multinacional reviste la forma de adquisición de una empresa nacional, en un primer tiempo el empleo se mantiene, aunque a veces se observa una reducción, sobre todo del personal de dirección; sin embargo a largo plazo el empleo aumenta. Estas inversiones merecen en general una opinión muy favorable porque permiten el fortalecimiento de las firmas de que se trate, sobre todo cuando se adquiere una empresa en dificultades. Como las compañías nacionales no pueden o no quieren realizar operaciones de esta índole, sin las inversiones extranjeras, más de un establecimiento habría debido poner término a sus actividades.

El informe de la encuesta continua afirmando que la implantación de filiales de firmas extranjeras también ha contribuido a

a la diversificación de la industria.

En cuanto a si los empleos creados por las multinacionales son tan estables como los de las empresas francesas, sobre todo en la coyuntura desfavorable, las conclusiones de la encuesta son menos categóricas: no excluyen la posibilidad de que en ciertas regiones las empresas extranjeras tengan menos escrúpulos que las nacionales en reducir su personal en casos de crisis grave, pero indican que en otras regiones ninguna firma extranjera establecida entre 1962 y 1971 había cesado en sus actividades hasta fines de este último año, lo que da una impresión de estabilidad. Los casos de cierre de establecimientos han sido raros en el último decenio, si bien conviene aclarar que la coyuntura ha sido buena en ese periodo. Si la actividad económica descendiera, algunos empleos podrían ser suprimidos, pero según la encuesta este riesgo existe también en las empresas nacionales, y quizás es más grave en ellas, porque las compañías extranjeras hacen las veces de amortiguadores de las recesiones económicas: cuando invierten, lo hacen generalmente a largo plazo, y a menudo en momentos en que las perspectivas no son halagueñas, para aprovechar el tiempo muerto de una coyuntura baja.

Por último las recesiones las afectan en mayor grado, porque suelen pertenecer a sectores dinámicos y atender el mercado mundial, que no está sujeto a las mismas fluctuaciones que el mercado nacional.

Así pues, desde el punto de vista cuantitativo, el aporte de las multinacionales a la generación y mantenimiento de empleos parece en esencial, pero el grado de calificación que requieren - los empleos que proporcionan, no suelen ser muy altos. En ciertas regiones se comprobó que las calificaciones que demandan son en general bastante limitadas y a veces inferiores al promedio - para el sector o región, lo que se debe a las industrias en que operan y al tamaño de estas firmas. En efecto, ocurre con frecuencia que sus actividades son de tal índole que no requieren - una mano de obra calificada, o bien que el tamaño de las empresas extranjeras sea considerablemente mayor que el promedio de - firmas de la región. La encuesta afirma, empero, que desde hace - algún tiempo se observa que las calificaciones exigidas para los empleos en empresas extranjeras va en aumento. Todas las direcciones de estas empresas proveen los supuestos superiores mediante ascensos o manifiestan por lo menos interés por aplicar una - política de esta naturaleza; y cuando no se exigen mayores calificaciones, la razón suele ser, como queda dicho, que la actividad no requiere mucha mano de obra calificada.

En lo atinente a la proporción de trabajadores contratados en el extranjero no se notó ninguna diferencia entre empresas multinacionales y autóctonas.

La opinión muy favorable acerca de la influencia de las multinacionales sobre el empleo que se formula en la encuesta re

sulta en cierto modo atemperada por una observación que parece indicar que sus efectos indirectos son restringidos. Se observa que a veces adquieren una gran parte de sus insumos en el exterior, en lugar de dirigirse a contratistas o proveedores del país. También es reducido el volumen de manufacturas cuya producción subcontraten a empresas del país, claro está que hay excepciones, pero a pesar de estas excepciones, las filiales extranjeras recurren a la economía nacional sobre todo para el suministro de servicios.

(10)

Hasta aquí el resultado de la encuesta realizada en Francia y la opinión de la OIT, al respecto, pero es evidente que quedan sin tocar en este estudio temas de gran importancia en cuanto a las consecuencias de las inversiones extranjeras, "la Federación Sindical Mundial ha manifestado que las inversiones extranjeras pueden provocar graves perturbaciones en las estructuras nacionales de empleo y en su reparto territorial y profesional", (Coloquio convocado por la O.N.U., en Ginebra, noviembre de 1973). "El tema es importante, puesto que no puede dejarse por los gobiernos la selectividad de empleos en manos de las multinacionales o, mejor aún, de sus intereses. En este punto como en otros, el interés común debe primar sobre el privado y así la cooperación puede resultar beneficiosa para los países de acogida". (11)

Otro informe realizado en Francia (12) sobre el tema, destaca que las firmas multinacionales se localizan en sectores relativamente poco utilizadores de mano de obra, que acentúan la ra -

cionalización de estos sectores y ofrecen empleos menos calificados que la media de las empresas francesas.

Por otra parte, las firmas multinacionales proceden cada vez más mediante la compra de empresas ya existentes, operación que no engendra nuevas creaciones de empleo.

Pero sobre todo sostiene el mencionado informe, las multinacionales acrecientan de manera considerable la inseguridad del empleo, tomando decisiones de implantación, de reorganización o de cierre de fábricas en función tan sólo del criterio del beneficio, evaluado a nivel mundial. Se dejan influenciar menos que una empresa francesa, obligatoriamente sensible a las presiones que se ejercen localmente, a la hora de cesar una actividad cuya rentabilidad se juzga como insuficiente: es el caso de Idel Standard (función), fue el de Remington, el de Lip (en 1973) o el de Everwear.

Antes de avanzar en el tema, es dable dejar aclarado que estos ejemplos de Francia que se han tomado para analizar el tema son de aplicación a la mayoría de los países industrializados de la Europa Occidental.

Otro problema fundamental que crea dificultades al tema - que nos ocupa, es el alto grado de centralización en la dirección y ejecución de los planes y estrategias de las multinacionales.

les y la concentración de empresas, ya que éstas últimas pueden - traer como consecuencia el desempleo masivo en caso de fusión de las mismas.

Sobre este tema la Comunidad Económica Europea ha tomado - algunas medidas para proteger a los asalariados contra las consecuencias de estas medidas: pérdida de empleo, desplazamiento de - un país a otro (lo cual independientemente de los problemas psicológicos familiares que puede generar, afecta al marco legislativo o de convenios colectivos de contratos de trabajo y las ventajas concedidas en este marco antes del desplazamiento) cambio impor - tante de actividad o de calificación, etc.

"La comisión presentó al Consejo el 29 de mayo de 1974 - una propuesta de reglamento relativa a la armonización de las disposiciones legislativas o reglamentarias de los estados miembros referentes al mantenimiento de los derechos y ventajas de los trabajadores en caso de fusión de sociedades, de transferencia de - establecimientos y de concentración de empresas; por su parte los expertos gubernamentales de los estados miembros de origen, encargados de preparar el proyecto de convenio sobre la fusión internacional, introdujeron una disposición con el mismo objeto, en caso de fusión.

Ambos textos preveen mediante una norma sustancial, la continuidad de los contratos de trabajo; niegan que la concentración

sea un motivo legítimo de despido y preveen que en principio la ruptura del contrato de trabajo que llevaría consigo la negación por parte del trabajador de aceptar el cambio importante del lugar o de otras condiciones de su actividad será considerada como habiendo surgido por le hecho del patrono.

Lo mismo que para los otros proyectos europeos que hemos mencionado, resulta imposible decir si y cuando estos constituirán reglas de derecho positivo, Pero presenta el gran interés de indicar las orientaciones que podrían seguir un esfuerzo de elaboración de una regulación internacional uniforme en esta materia en la que tal regulación se impone por la fuerza." (13)

#### C.- Impacto sobre el empleo en países en vias de desarrollo.

El número de empleos en las empresas multinacionales podía estimarse en 1970, para el conjunto de los países de economía de mercado, como ya se tiene dicho, en unos 13 o 14 millones de los cuales solo 2 millones corresponderían a los países en desarrollo. Según el estudio realizado por la OIT sobre el tema, estas cifras representarían sólo el 3% aproximadamente, en comparación con la población activa total de los países en desarrollo, pero si se los confronta con el número de desocupados en busca de trabajo el índice no resulta tan bajo, ya que la desocupación según concluye el estudio, sería más alta aún. Aunque resulta muy difícil hacer un estudio en general sobre la influencia de

la empresa multinacional en los países en vías de desarrollo, he mos de tomar para este estudio algunos parámetros que nos sirven de indicadores aproximados a la realidad.

El progreso y el desarrollo económico de los países en -  
vías de desarrollo está íntimamente ligado a la técnica elegida  
para producir sus mercancías. Este problema de la tecnología in-  
fluye sobre el empleo en forma determinante, tanto sobre su volú-  
men, como sobre las categorías de empleo y las calificaciones -  
que se requieren, sobre los tipos de producción y por consiguien-  
te sobre la gama de oficios a enseñar, como así también sobre la  
estructura de la fuerza de trabajo. De aquí que los problemas -  
que plantea la transferencia de tecnología a los países en via -  
de desarrollo sea de tanta importancia y hallándose tan íntima -  
mente ligada al problema del empleo en estos países, es imposi -  
ble abordar el tema del empleo, sin hacer una expresa referencia  
a la tecnología y a la repercusión que ésta tiene sobre la mano  
de obra de esos países.

El papel de la empresa multinacional, en el proceso de de-  
sarrollo no se distingue claramente, según un estudio de la OIT;  
el Secretario General de las Naciones Unidas, en un informe al -  
Consejo Económico y Social sobre las conclusiones de la tercera  
de una serie de reuniones de estudios sobre inversiones extranje-  
ras dijo: "El grupo estimó que las inversiones extranjeras reali-  
zadas dentro del contexto de los programas y políticas naciona -



les de desarrollo del país huesped podrían reportar múltiples beneficios a este último, incluso un aumento del producto y de los ingresos, un empleo y una productividad más elevados, la transmisión de técnicas de administración y producción y el crecimiento de las exportaciones y de los ingresos fiscales." (14)

Por su parte la Secretaría de la UNCTAD a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, opinaba: "En los últimos años las inversiones privadas extranjeras han desempeñado un importante papel en la transmisión de capital y conocimientos a los países en desarrollo. Ahora bien, esto no equivale necesariamente a una contribución al desarrollo. Hay grandes diferencias de opinión en cuanto al impacto que las inversiones privadas extranjeras han tenido en lo pasado y la función que podrían cumplir en el futuro. El problema fundamental consiste en que los intereses de las compañías extranjeras y de los gobiernos receptores no coinciden necesariamente." (15)

En la mayoría de los casos la tecnología que las empresas multinacionales incorporan en los países receptores, son las mismas que utilizan en sus casas matrices, se trata de tecnología muy avanzada, desarrollada justamente donde el capital es barato en comparación con la mano de obra, por ello es que se plantea la duda de que este tipo de tecnología sea el más idóneo para los países en vías de desarrollo, según Vernón, "con ello puede incurrirse en el empleo acertado de los recursos del país cuando

utilizan técnicas de gran densidad de capital y de escasa densidad de mano de obra, dados los precios y la existencia de uno u otro factor en el lugar." (16)

Otro factor de importancia en el tema que nos ocupa es el de la inversión en función de la investigación, mientras "Estados Unidos invierte en investigación el 3,4% de su producto bruto interno, Inglaterra solo invierte el 2,4%, Francia, Alemania y Japón el 1,5%, Canadá, Bélgica y Noruega el 1%. Por debajo de ese porcentaje se encuentran los demás países: Italia por ejemplo, invierte solamente el 0,6% mientras el resto del mundo no llega al 0,5%.

Este problema se agudiza en los países del area subdesarrollada.

Los capitales nacionales, más por impaciencia de lucro que por rentabilidad objetiva, en vez de esperar el tiempo necesario e invertir en investigaciones, prefieren asociarse al inversor extranjero, favorecidos incluso por la legislación vigente, dando lugar a una nueva forma de coloniaje internacional, importando de este modo una tecnología que muchas veces no es viable, incluso en las empresas nacionales, dando lugar a los problemas que ya se plantearon sobre la oportunidad y conveniencia de la tecnología con respecto a la mano de obra de los países en vías de desarrollo. Más aún si se tiene en cuenta que las empresas multinaciona-

les introducen en estos países instrumentos técnicos ya amortizados en los países desarrollados, novedosos y avanzados para el área, pero que en corto plazo obsoletan, trayendo como consecuencia la no rentabilidad del establecimiento, y creando serios problemas al país receptor, cuyo gobierno muchas veces se ve en la necesidad de solventar dichas empresas a fin de no crear más desocupación. Y vemos que con esto se cierra el círculo de la ocupación-desocupación creado por las empresas multinacionales en los países en vías de desarrollo.

Otro tema de capital importancia en el problema de la mano de obra en los países en vías de desarrollo, es el del tipo de explotación a que se dedican las empresas de capital extranjero, tomando el caso de las explotaciones de recursos naturales se puede afirmar que los procesos de producción de las industrias extractivas son de una elevada densidad de capital y la elección de las técnicas en este tipo de industrias son de muy pocas alternativas tanto para las empresas de capital nacional como las del capital multinacional, el progreso técnico en estas grandes unidades económicas provoca un incremento de la relación capital-mano de obra. Y que con el avance de la explotación la densidad de ocupación de mano de obra decrece, esto se debe mayormente a que una vez concluidas las etapas de infraestructura, un gran número de puestos de la industria extractiva desaparecen. (17)

Este proceso del reducido número de mano de obra que gene-

ran las multinacionales en las industrias extractivas, es la resultante de relaciones técnicas a las cuales ninguna empresa, sea multinacional o no, pueden escapar. Pero también hay que tener en cuenta que si la empresa extractiva es de capital nacional, se encontrará más comprometida con el gobierno de su país, para desplazar la mano de obra vacante hacia otros sectores de su propia industria o de otra, mientras que las empresas multinacionales concluida la explotación pueden marcharse dejando el problema solo al gobierno local.

El capital extranjero, también puede impulsar en los países en desarrollo, actividades industriales destinadas a la satisfacción de las necesidades del mercado interno mediante lo cual contribuyen a modificar las formas tradicionales en que dichos países se integran en el mercado mundial.

Estas modificaciones comenzaron a operarse después de la primera guerra mundial y más adelante trajo como consecuencia la ruptura del sistema multilateral del comercio y de pagos, y una reducción de las importaciones en los países industrializados. En los países en desarrollo, que se vieron en la necesidad de encontrar sus propias vías de defensa, esto trajo como consecuencia la creación de condiciones de un crecimiento industrial protegido y la substitución de importaciones.

Cuando este proceso estuvo avanzado, las inversiones ex -

tranjeras comenzaron a incrementarse en dichos países, pero fue - sobre todo a partir de la segunda guerra mundial que se puso de - manifiesto un franco interés por efectuar ellas cierto tipo de in versiones, principalmente en las industrias manufactureras. (18)

Las multinacionales que participan en proceso de substitu- ción de importaciones operan, en general, en sectores de gran den- sidad de capital y de un volumen de empleo relativamente reducido, en esta área y como consecuencia del fuerte incremento de la pro- ductividad del factor trabajo, las ventas de las empresas multina- cionales crecen mucho más rápidamente que las industrias naciona- les del ramo, pero a pesar de ser más dinámicas que las naciona - les, crean un volúmen relativamente pequeño de empleo. (19)

Esta aporte comparativamente reducido a la creación de em pleos, se explica fundamentalmente por una razón básica y es que las empresas multinacionales tienden a realizar sus inversiones - cada vez más adquiriendo firmas ya establecidas, cada vez creando menos establecimientos industriales. (20)

Numerosos estudios destacan este fenómeno y concluyen afir- mando que es evidente que la adquisición de una firma nacional - por otra extranjera no crea nuevos empleos. (21)

Otra de las causas de la poca creación de empleos por las multinacionales, está dada por la forma de inversión, ya que es - tas invierten en industrias que por su naturaleza son de elevado

coeficiente de capital, y utilizan además técnicas muy avanzadas, como ya se tiene dicho, sobre este tema, diversos estudios realizados demuestran que modifican poco las técnicas que utilizan en sus países de origen o sea que los casos en que se realizan modificaciones en las técnicas de producción para adaptarlas a las condiciones locales de oferta de mano de obra, son muy raros. (22)

En conclusión, la elevada densidad de capital propias de las industrias manufactureras en que invierten las empresas multinacionales la tecnología no fácilmente modificable de los procesos de producción y la escasez de mano de obra calificada en los países en desarrollo explican el volumen de empleo relativamente pequeño que dichas empresas crean en el sector manufacturero de esos países. A esta conclusión cabe agregar otra: que el empleo crece más rápidamente en las filiales de multinacionales que en las firmas autóctonas." (23)

Por los años sesenta hizo su aparición un nuevo estilo de producción e inversión a nivel internacional caracterizado por actividades que utilizan intensivamente mano de obra poco calificada. En este tipo de explotación lo más corriente es que las filiales se encarguen sobre todo de montar componentes importados de la casa matriz y reexportar los productos terminados al país de origen.

El crecimiento acelerado de este tipo de inversiones, en especial en el montaje de artículos semi elaborados, sector de

muy elevada densidad de mano de obra, se explica por la existencia en los países en desarrollo de una mano de obra barata y por los altos costes de los salarios en los países desarrollados, y por la necesidad de conservar la competitividad en el plano nacional e internacional.

Es dable observar que las empresas multinacionales, en este caso no modifican sus técnicas de producción, sino que realizan en el extranjero algunas de sus fases, fases en las que generalmente utiliza mano de obra intensiva pero no calificada. Esto favorece a las multinacionales por la diferencia substancial que existe entre los salarios a pagar en el país de origen y los salarios que pagan en el país de acogida, y a éste ya que como el fin de la actividad es la exportación, ello significa un beneficio adicional para el país.

Por su propia naturaleza, estas actividades son de un elevado coeficiente de mano de obra y tienen, por lógica, un elevado efecto directo sobre el empleo.

Hasta aquí hemos venido analizando los efectos directos que sobre el empleo ejercen las empresas multinacionales, sobre las economías de los países en vías de desarrollo y de conformidad a sus propias estrategias. Toca ahora hacer el análisis de las incidencias indirectas, que como es lógico, ejercen las empresas multinacionales sobre el empleo en función de la utilización de insumos, de la competencia que hacen a las firmas nacional

les y a la utilización que hacen de sus ingresos.

Frente al problema de los insumos, las empresas multinacionales pueden optar por importar los insumos, caso en el cual no beneficia al país receptor y sí perjudican a su balanza de pagos; o bien adquirirlos en el país, en este caso sí contribuyen a la expansión de la producción del país sede y al empleo en él.

En el caso de las industrias extractivas, las actividades de las multinacionales tienen escasos efectos por encadenamiento sobre el resto de la economía, ya que los insumos constituyen un porcentaje muy reducido sobre el valor de su producción y por otra parte se importa más de la mitad de ellos, por lo general.

Con respecto a la industria manufacturera, los efectos sobre el empleo son más importantes ya que las industrias multinacionales se integran en más amplia medida al mercado local. Pero la disposición de estas empresas a importar es mayor que la de las empresas locales, precisamente por su pronunciada organización vertical y su mayor facilidad para el acceso a los mercados internacionales. (24)

Uno de los factores que incide para que los efectos indirectos sobre el empleo sea importante en el sector de las manufactureras, está dado en que estas empresas practican la subcontratación, pero debe tenerse en cuenta que, si bien, la subcon -



tratación comercial es muy corriente, no lo es en tal medida la subcontratación industrial. Esta última, bien organizada permite promover al máximo la división internacional del trabajo y la especialización, lo que beneficia en gran medida a la pequeña industria, favoreciendo su desarrollo. (25)

En cuanto a la competencia que plantean en el mercado interno las empresas multinacionales, ésta se desarrolla en dos planos diferentes, tratando de conseguir posiciones dominantes en la rama en la que intervienen en primer término y luego en las que tienen con éstas vínculos hacia atrás o hacia adelante, es decir en las que las proveen de insumos o aquellas a las que le suministran sus productos.

En este juego de las competencias es evidente que una vez que las multinacionales logran una posición fuerte, la consecuencia más lógica es la eliminación de la empresa más débil que por lo general será de capital nacional, este proceso puede concluir con el cierre de la fuente de trabajo o la absorción de la empresa nacional por la multinacional, en ambos supuestos los efectos sobre el empleo son negativos.

Otra de las formas de manifestarse los efectos indirectos de las empresas extranjeras sobre el empleo nacional está dado por el modo en que dichas empresas utilizan los ingresos en el -

país de acogida; según el estudio realizado por la OIT, por regla general las multinacionales invierten en el país de acogida una proporción considerable de sus beneficios, que según lo revelan las estadísticas, es particularmente elevada en los países fuertes o medianamente industrializados y menor en Asia y Africa. Estas reinversiones son beneficiosas para la economía nacional, y por ende, también para el empleo, aún cuando por lo común revisiten sobre todo la forma de autofinanciamiento y no de inversión en otras ramas de la actividad. (25)

Antes de cerrar el tema conviene aquí transcribir los resultados del Informe de la Reunión sobre la Relación entre las Empresas Multinacionales y la Política Social, en los que respecta a los efectos sobre el empleo en los países de acogida en vías de desarrollo, de las multinacionales:

(49) "Un experto trabajador lamentó que el documento de trabajo no hablara de las empresas extranjeras de minas y plantaciones, que ejercen gran influencia en Malasia, por ejemplo. Algunas mostraron ser excelentes empleadores, pero otras se retiraron después de haber logrado rápidos beneficios, dejando tras sí no solo regiones abandonadas sino a un gran número de trabajadores sin posibilidad alguna de ganarse la vida; en algunos casos ni siquiera quedó rastro del empleador responsable. Los países en desarrollo exigen dos cosas: una mayor división del trabajo a nivel internacional, que deje las industrias más sencillas a los países en desarrollo y mejores precios para las materias primas. Ambas están

relacionadas, y si Malasia pudiera vender su caucho a mejor precio tendría menos necesidad de implantar una industria de neumáticas. Otro experto trabajador puso de relieve los efectos negativos que tiene la inestabilidad de los precios de las materias primas en el mercado internacional para el desarrollo económico, social y cultural de los países más nuevos. Además las actividades de las empresas multinacionales deben armonizarse con las políticas y planes de desarrollo nacionales y regionales.

(50). Varios expertos gubernamentales y trabajadores procedentes de países en desarrollo opinaban que el documento de trabajo se había concentrado por demás en el número de puestos de trabajo creados directamente por las filiales de empresas multinacionales. Sería importante averiguar también cuantos puestos de trabajo se habían eliminado y que habría ocurrido con los trabajadores que quedaron excedentes. En muchos países los efectos indirectos de las empresas multinacionales eran los que mayor influencia habían ejercido en la situación social. Se había dicho que tales empresas hacían a veces caso omiso de la estrategia del desarrollo social prevista en el plan de desarrollo y que provocaban desequilibrios en el ambiente económico y social. A veces daban origen a nuevas reivindicaciones que solo podían satisfacerse con un aumento de las importaciones y en algunos países el crecimiento económico logrado por dichas empresas se tradujo, en la práctica, en mayores desigualdades en la distribución de ingresos y riquezas. Producen en efecto, para los consumidores de ingresos elevados y eligen sus

técnicas de comercialización en función de esa capa social.

(51). En cambio, los expertos empleadores hicieron observar que los efectos positivos indirectos nunca se destacarían lo suficiente. El establecimiento de una empresa multinacional que fabrica determinados productos tiene un efecto multiplicador de gran alcance sobre la situación del empleo en el conjunto de la economía. Es más, en la India, por ejemplo, las empresas multinacionales habían demostrado como se delega el mando a profesionales y cuán útil es conocer a fondo las técnicas de comercialización y de dirección, lo que ha tenido repercusión en los métodos aplicados por las industrias nacionales y por ende, en el empleo. Las empresas nacionales han tenido así mismo un incentivo para adoptar las técnicas publicitarias -mejores- que utilizan las empresas multinacionales, porque se han dado cuenta que tendrían -que seguir los mismos métodos para atraer al consumidor, propenso a preferir marcas extranjeras.

(52). Aunque sea cierto que esas empresas aportan capital, dijo un experto gubernamental, lo que falta no es siempre capitales. Por ejemplo, en América Latina hay mucho capital nacional, -pero se utiliza mal debido a un ambiente social, político y económico, poco favorable a las inversiones nacionales, pero propicio, en cambio, por lo menos en el pasado, para las inversiones extranjeras. En muchos casos los intereses de las empresas multinacionales no coinciden con los del país. Los países latinoamericanos se enfrentan al difícil problema del excedente de mano de obra procese

dente de zonas rurales que no es absorbida por el empleo urbano. En estos países el empleo en la industria se ha mantenido estacionario, o incluso ha disminuido, y las empresas multinacionales no ayudan a resolver el problema.

(53). Un experto trabajador señaló que las inversiones a menudo no tienen ya por objeto aumentar la producción, sino lograr un mayor margen de ganancias y una posición más sólida para el futuro. Salvo en la fase de instalación, las nuevas inversiones no crean necesariamente gran número de empleos. Las inversiones y las transferencias de tecnología deberían no solo aumentar el número de empleos, sino también elevar el nivel de las calificaciones y diversificar las posibilidades de colocación. En general deberían contribuir eficazmente al desarrollo económico, social y cultural de los países de origen y de acogida.

(54). Un experto gubernamental dijo que los gobiernos, en su afán de atraer capital extranjero, a veces no examinan debidamente si la tecnología que el inversor extranjero pretende introducir es adecuada o no para el país. Ciertas empresas multinacionales se las habían ingeniado para vender computadoras, aunque no hacían ninguna falta en países donde hay muchísimos empleados de oficina sin empleo.

(55). Un experto empleador comunicó que en Kenia se acogían con beneplácito las inversiones de empresas multinacionales

pero estaban siempre sujetas al control del gobierno, para que éste pudiera asegurarse de que sus actividades coincidían con el interés nacional. La eficacia de este control es mayor por el hecho de que el gobierno contribuye en ciertos casos con un 20 a 25% - del capital. Además, las condiciones obligan a las distintas em - presas a competir entre ellas. Las multinacionales no ejercen in - fluencia política, pero contribuyen al desarrollo económico del - país elaborando materias primas, ahorrando importaciones y aumen - tando la entrada de divisas con sus exportaciones.

(56). Un experto trabajador declaró que en todos los paí - ses en desarrollo deberían implantarse medidas de control análo - gas.

(57). Se discutió largamente sobre el margen de que dispo - nen las empresas multinacionales para elegir entre las distintas tecnologías. Varios expertos señalaron que para ciertas indus - trias, como la siderurgia y la de productos químicos, no había - más alternativa que elegir las técnicas más modernas. Admás, algu - nas circunstancias imponían las tecnologías modernas por conside - raciones ajenas al empleo. En la India, a pesar del grave proble - ma del subempleo entre los trabajadores rurales, hay tareas agrí - colas para las que se utilizan cada vez más los tractores y no solo por razones de prestigio.

Mucho se ha escrito sobre la tecnología intermedia, pero -

poco se ha logrado, ya aue algunas soluciones que parecían obvias en teorías económicas han demostrado ser muy complejas en la práctica. También se ha dicho que con la introducción de la tecnología moderna el trabajador aumenta sus posibilidades de obtener una remuneración superior. Con todo, observaron algunos expertos elevar la capacidad de ganancia de ciertos trabajadores, individualmente, es menos urgente que hacer extensivo el salario medio a un número mayor de trabajadores." (27)

## 2 - REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.

### A.- Condiciones generales.

"Resulta falaz encuadrar la política de salarios en un marco puramente instrumental, como puede ser el de la suficiencia. La política social ofrece un contexto mucho más amplio que el de una mera política de salarios. Es importante que la retribución del trabajo sea digna, pero cada vez más impera en el mundo la estrategia cualitativa. Pablo VI lo dijo claramente en su alocución a la OIT: " En los conflictos que desgarran nuestros tiempos más que un afán de poseer, es un legítimo deseo de ser, lo que cada día se afianza con más fuerza." "El hombre que trabaja y articula su prestación a través de un anticuado contrato de cambio, quiere ser dueño de su propio destino. Y lo que quiere ser, tanto en el contexto capitalista como en el socialista. No nos engañemos. La clave está en la consideración humana de los humanos, y por ello todo sistema que la margina tendrá una sombra en su haber. Sin desconocer las radicales diferencias ideológicas que separan a los dos grandes sistemas de producción: el capitalista y el socialista, creo que la racionalización de las economías modernas y el realismo que impera en las transacciones comerciales -véase el ejemplo de España- nos están llevando a una fórmula un tanto paradójica. Los sistemas de producción se montan sobre esquemas diversos, capitalistas -socialistas, esencialmente, pero -



los sistemas de comercialización superan todas las barreras ideológicas utilizando el lema del mayor beneficio. El Derecho del Trabajo, nobilísima rama del Derecho, lo es porque su centro está en la dignidad humana. Sus normas son válidas y necesarias en cualquier sistema, porque tienden a corregir los abusos de la supremacía, y la supremacía -fundada en cualquier título- se da en todos los sistemas. De ahí que la dialéctica capital-trabajo deba sustituirse por la que yo llamaría dialéctica de situaciones: situación de mando y situación de subordinación.

En este aspecto, no podemos olvidar el creciente desarrollo de las multinacionales en los países socialistas, en los en vía de desarrollo e incluso en países desarrollados... "*Descendiendo al terreno de lo concreto, interesa resaltar que no es posible aplicar un esquema común a la política de salarios de tales empresas.*" (28)

El informe elaborado por la OIT sobre la Empresa Multinacional y la Política Social, pone de relieve que en la comparación de los salarios pagados por las empresas multinacionales en los distintos países donde opera, lo primero que se observa es que las remuneraciones por tareas semejantes difieren según los países y una vez ajustadas a las necesidades y a los costos de vida, ponen en evidencia la disparidad de los niveles de vida.

Esto no trajo como consecuencia que las centrales obreras reivindicuen la necesidad de que se establezca una paridad en los

salarios y se armonicen las condiciones de trabajo y las prestaciones marginales.

Esta acción de los sindicatos se manifiesta de dos maneras fundamentalmente, por un lado se solicita la equiparación entre los establecimientos de la misma firma y por otro, se realizan gestiones internacionales para dar mayor eficacia a la cooperación entre sindicatos, fundamentalmente entre los que representan al personal de una misma empresa en distintos países, con el fin de tender a la armonización de sus situaciones. (29)

Con este objeto las centrales sindicales despliegan una acción sistemática tendiente a superar las fronteras de sus propios países, uniéndose en confederaciones sindicales internacionales y sus federaciones o secciones por industrias. Entre las principales actividades desplegadas con ese objetivo, pueden citarse: la compilación e intercambio regular de informaciones, no solo sobre salarios, condiciones de trabajo y prestaciones marginales, sino también sobre diversos aspectos financieros de la empresa, preparación de estudios comparativos; organización de reuniones entre representantes sindicales de diversas filiales de una misma sociedad, y cuando es posible, organización de debates entre esos sindicalistas y el personal directivo de las empresas; determinación de los sectores prioritarios y adaptación de objetivos comunes para las negociaciones. El ya citado informe de la OIT considera que este tipo de reivindicaciones, fundamentalmente la de que exista una equiparación a nivel mundial de los salarios, en un fu

turo próximo, es casi imposible, y que los mismos sindicatos lo consideran como un objetivo muy lejano. El informe insiste en que es más probable que la uniformidad de salarios se de en un plano nacional, por nuestra parte pensamos que también se puede dar a nivel regional -Mercado Común Europeo, Pacto Andino, quizás con mayores dificultades- que a nivel internacional.

Y es más probable que progrese la armonización de las condiciones básicas de trabajo como la duración de jornadas, las horas extraordinarias, y las vacaciones anuales, la aplicación de ciertos principios como la equiparación de condiciones entre trabajadores manuales y no manuales, y la generalización de algunas prácticas como el pago de suplemento de salario durante las vacaciones anuales.

Es probable que, por su mayor viabilidad, la actividad de los sindicatos se concentre más en un futuro próximo, en estas cuestiones, y en otros problemas de interés para las respectivas industrias que en los salarios.

Concluye el citado informe afirmando que "La armonización de las condiciones de trabajo no constituirá un fenómeno exclusivo de las empresas multinacionales."

Los casos semejantes que se plantean en muchos países autorizan a pensar que estamos ante una tendencia general: sirva el ejemplo del movimiento en favor de la semana de cuarenta horas y

de vacaciones de tres semanas e incluso, más recientemente, de -  
cuatro semanas.

Otros factores contribuyen, además, en el ámbito interna -  
cional a acentuar esa tendencia, como ser normas adoptadas por la  
Conferencia Internacional del Trabajo y las Políticas sociales re -  
gionales propugnadas por la Comunidad Económica Europea y el Con -  
sejo de Europa. Por último, algunas reivindicaciones que los sin -  
dicatos formulan sistemáticamente, aunque no guarden relación -  
con las empresas multinacionales ni con la armonización, contribu -  
yen no obstante a ella la semana de cuarenta horas puede servir -  
una vez más de ejemplo." (30)

#### B.- Incidencia en los países industrializados.

Existe un solo estudio sobre el tema realizado por la Comi -  
sión Arancelaria de los Estados Unidos, este estudio está hecho -  
sobre la base de la comparación de la remuneración por hora en -  
los Estados Unidos y en cinco países industrializados de Europa -  
occidental que representan el 75% de las personas empleadas por  
filiales estadounidenses en países extranjeros industrializados.  
(31)

La conclusión de mayor importancia que se desprende del -  
aludido estudio es que, en principio, las filiales norteamerica -  
nas pagan en los países donde operan las remuneraciones usuales -

en dichos países, a pesar de que en algunos casos están por debajo de la media usual y en otros casos por encima, pero son los menos y las diferencias no son nada notables.

Ahora bien, aunque se puede observar una tendencia muy marcada a conformarse al nivel de remuneraciones nacionales, también se observan diferencias interesantes según los países. En el país de origen, las filiales de multinacionales estadounidenses pagan remuneraciones muy superiores que el conjunto de las demás industrias de los Estados Unidos, lo que significa que en este país las multinacionales se concentran en las industrias que abonan salarios elevados.

Sin embargo, en Europa, las apreciaciones que pueden hacerse son muy diferentes. En la Gran Bretaña, las filiales de firmas estadounidenses pagan remuneraciones inferiores al promedio para el conjunto de las industrias manufacturadas.

En el resto de países en análisis, las retribuciones se aproximan más al promedio para todas las empresas. (32)

Esto no deja de ser paradójico cuando se piensa que, según una opinión muy generalizada, las empresas multinacionales estadounidenses tienen fama de ser las que pagan salarios más altos; se explicaría esta diferencia en consideración a que en algunos países las empresas tienden a aumentar las remuneraciones en función

de la magnitud de la empresa. Las compañías estadounidenses que operan en el extranjero figuran, en la mayoría de los casos, entre las empresas más grandes de sus ramos en los Estados Unidos y están a la vanguardia en sueldos y salarios. Según el informe de la OIT, también hay que tener en cuenta que en los grandes establecimientos, la sindicación es mayor que en los pequeños, lo que conlleva a la clase obrera a que sus luchas sean desiguales entre los grandes y los pequeños establecimientos, desigualdad que se refleja en la remuneración abonada en Estados Unidos entre las multinacionales y el conjunto de las empresas. Pero, a diferencia de lo que ocurre en los Estados Unidos, filiales de muchas empresas multinacionales, en Europa, no tienen el papel protagonista de sus casas matrices en su país de origen, pues en la misma industria pueden existir empresas propiedad de nacionales que igualen o superen a las filiales de multinacionales estadounidenses. Por otra parte, sostiene el informe de la OIT, las comparaciones tampoco tienen en cuenta la ubicación de los Establecimientos, por ejemplo, en la Gran Bretaña, las inversiones estadounidenses directas, se hacen frecuentemente en regiones apartadas, en las que los salarios tienden a ser bastante bajos, y aunque las filiales estadounidenses pagaran en ellas retribuciones superiores al promedio, quedarían por debajo de éste para todo el Reino Unido. También es necesario tener en cuenta el nivel de calificación y el número de empleados de las filiales.

El estudio que venimos analizando muestra que "los sueldos

y salarios medios son en general más altos en las filiales estadounidenses, salvo en Australia, pero la diferencia a su favor - varía en forma notable y por lo regular es menor en los países de niveles de retribución más elevados: en Austria, Canadá, Nueva Zelanda y en los países escandinavos las diferencias no llegan al 20%. En el otro extremo, hallamos las diferencias más acusadas en los países con remuneraciones más bajas. En España y en el Japón la diferencia excede del 70%. Irlanda constituye una excepción pues la diferencia es pequeña y el nivel de las retribuciones es relativamente bajo. También Italia se aparta de la regla, sus sueldos y salarios medios están próximos a los de los otros países miembros del Mercado Común Europeo y del Reino Unido, pero la diferencia a favor de las filiales estadounidenses es muy acusada - 75% -, mientras que en los otros países del Mercado Común y en el Reino Unido oscila entre el 15 y el 30%." (33)

A esta altura de la investigación y teniendo en cuenta - que los datos son relativos, no se pueden sacar conclusiones firmes, cuando no se cuenta con todos los elementos necesarios, pero, ahora bien, aceptando esas limitaciones, podemos afirmar - que no se confirma la opinión de que las filiales de compañías - con sede en los Estados Unidos siempre se aparten marcadamente - en los salarios que pagan de las usuales en los otros países donde desarrollan sus actividades. Si bien en algunos países parecería que las filiales pagan los mismos sueldos que las centrales, esta es la excepción y se puede afirmar que, en general, las empresas norteamericanas no están a la vanguardia en esta materia.

Del estudio realizado por Steuer y Gennard en la Gran Bretaña, estudio que se realiza sobre la base de comparar datos relativos a la retribución del personal técnico en la construcción de máquinas electrónicas, se infiere que, en general, no se hallan diferencias entre las remuneraciones que pagan las empresas extranjeras y las nacionales. No obstante, en el grupo de empresas extranjeras, la edad de los empleados era ligeramente inferior por término medio, lo que los lleva a concluir que las compañías extranjeras pagan un poco mejor a sus trabajadores con antigüedad.

(34)

En cuanto a Francia, un estudio reciente demuestra que a igualdad de calificaciones, las retribuciones de las empresas extranjeras son entre el 5 y el 7% superiores al promedio para la región nacional considerada, comparación que no es válida empero para las empresas extranjeras establecidas desde hace tiempo en una región. Sin embargo, las que comienzan sus actividades o las amplían, lo hacen con un criterio de aumentar las retribuciones para atraer mano de obra. (35)

Hemos de apuntar para concluir el tema, las observaciones que sobre el particular hace la OIT, "los datos que se han presentado en las páginas presentes tienden a confirmar ciertas opiniones ampliamente difundidas acerca de los sueldos y salarios que pagan las multinacionales. En lo que atañe a los países industrializados, las comparaciones efectuadas señalan que en general esas empresas adaptan sus remuneraciones a las usuales en los países -



en que desarrollan sus actividades, pero que con frecuencia figuran entre los empleadores que mejor pagan. En otras palabras, - cuando las multinacionales se apartan de las normas predominantes lo hacen más a menudo para pagar más, que para pagar menos.

Esto es lo que revelaron varias comparaciones, sustentadas en bases bastante amplias, entre el promedio de los ingresos anuales por trabajador para las filiales de empresas estadounidenses y para la totalidad de las empresas en diversos países. Según casi todas estas comparaciones, para el conjunto de la industria manufacturera, las remuneraciones en dichas filiales se sitúan por encima de sus promedios para todas las empresas. Así, el cotejo - entre el promedio del salario anual de los obreros de la produc - ción para las filiales aludidas y para todas las empresas con más de cincuenta trabajadores de los seis países que integraron primitivamente el Mercado Común Europeo, muestra una ventaja para las primeras en todos los países, con la única excepción de Luxemburgo que va desde el 5% en los Países Bajos hasta el 22% en Francia. - Cabe hacer una deducción de alcance más general: a pesar de va - rias excepciones, la diferencia favorable a las filiales estado - unidenses, tiende a ser mayor en los países desarrollados de más bajo salario en la industria manufacturera.

Es probable que la compración global de los sueldos y salariarios medios para el conjunto de la industria manufacturera den - una idea exagerada del grado en que las multinacionales practican una política de remuneraciones elevadas en los países desarrolla-

dos.. En varios de ellos -Austria constituye una excepción- estas firmas se han concentrado en las industrias que mejor pagan y, como consecuencia, el promedio de sus retribuciones parece alto, pero cuando las comparaciones se hacen industria por industria, la diferencia a su favor se reduce y en ocasiones desaparece por completo. Las comparaciones globales también sufren la influencia de otras disparidades entre las multinacionales y las compañías nacionales: el tamaño medio, las calificaciones de su personal, el nivel de productividad y la ubicación. En las comparaciones para ciertos países en que fue posible tomar en consideración al menos algunos de estos factores, las ventajas aparentes de las multinacionales se redujo en buena medida o desapareció. También hay motivos para creer que son, sobre todo las multinacionales que acababan de establecerse, las más propensas a seguir una política de alta retribución; con el transcurso del tiempo, sus sueldos y salarios posiblemente se acerquen a los que abonan los empresarios autóctonos. (36)

#### C.- Incidencia en los países en vías de desarrollo.

En términos generales y de las numerosas encuestas lleva - das a cabo por distintos organismos internacionales, se desprende, que, las filiales de empresas multinacionales pagan más en - los países en vías de desarrollo que en los industrializados.

En un estudio realizado por la Organización de Cooperación

y Desarrollo Económico sobre inversiones extranjeras directas, en 1973, se infiere que un poco más de la mitad de las empresas, tienen como política pagar a todas las categorías de su personal los salarios usuales en el país y la otra mitad abonan retribuciones superiores y muy pocas empresas consultadas declaran pagar en sus filiales establecidas en América Latina, Africa o Asia, un sala - rio inferior al corriente en el lugar. Otro dato interesante re - sulta del cotejo de las empresas europeas y las norteamericanas, las primeras por lo general, abonan salarios más altos que los corrientes, mientras que las segundas pagan los corrientes en pla - za.

*Si bien las indicaciones generales que preceden permiten - suponer que las compañías extranjeras pagan a su personal los - sueldos y salarios que consideran usuales o bien los retribuyen más generosamente, no revelan con precisión la posición que ocu - pan en las estructuras salariales de cada país. En efecto, al fi - jar las remuneraciones de sus trabajadores, algunas empresas to - man como sueldos y salarios usuales los de otras firmas extranje - ras o los de los mejores empresarios nacionales, mientras que - otras pueden basarse en el promedio de los que pagan los empresa - rios del país. (37)*

En el cuadro siguiente, se toma como base de análisis seis países de la América Latina y se los compara con filiales de em - presas multinacionales de los Estados Unidos.

Sueldos y salarios anuales medios en las industrias manufactur-  
ras de seis países de América Latina, para las filiales de empre-  
sas estadounidenses y para todas las empresas, en 1966.

País.	Filiales Estadounidenses.	todas las empresas.	Porcentaje de diferen- cia.
Argentina	2.144	1.518(*)	41,2
Brasil	1.553	930	67,0
Colombia	1.413	714	97,9
Chile	2.390	1.148	108,2
México	2.056	1.292(*)	59,1
Perú	2.254	1.257(*)	79,3

Fuentes: Calculado a partir de Naciones Unidas: Annuaire Statistique, 1971, op. cit., United States Department of Commerce: US direct investment abroad, 1966, Final data, op. cit., e ídem: US direct investment abroad, part - II, op. cit.

(\*) .- Estimación fundada en informaciones incompletas.

Lo que más llama la atención en este cuadro es la diferencia a favor de las filiales estadounidenses, que es muy pronunciada en toda la región y, más aún, es muy superior a la analizada -

cuando se estudió el efecto de los salarios en los países industrializados. Otra observación que es dable hacer, es que varía mucho de país a país y esta diferenciación parece estar vinculada - en forma directa con el grado de desarrollo de los países en análisis. (38)

En un trabajo sobre el tema, Koija, Taira y Guy Standing - explican las brechas existentes entre los países en desarrollo, del siguiente modo: sostienen los citados autores que se funda en la tendencia de las multinacionales a preferir más que los empresarios nacionales -y así mismo, más de lo que sería conveniente, habida cuenta de la dotación de factores de esos países- técnicas de gran densidad de capital, con las cuales el flujo ininterrumpido de la producción depende en alto grado de la continuidad del - trabajo de una mano de obra bien integrada. El absentismo, la perturbación de las tareas y un ritmo excesivo de renovación del personal que ocasiona la pérdida de las calificaciones previamente adquiridas mediante la formación en el trabajo, puede trastornar la producción. Un comportamiento semejante de los trabajadores, - resultará relativamente menos oneroso para los empresarios nacionales que, por lo común, aplican técnicas de mayor coeficiente de mano de obra. De esto se deduce que las compañías extranjeras deben estar dispuestas a pagar más para atraer y conservar a los - trabajadores habituados a la disciplina laboral necesaria para - ellas. Los autores aludidos sostienen que en la medida que las empresas extranjeras deben incrementar sus retribuciones para -

atraer a los trabajadores "apropiados", depende de la fase de desarrollo económico y social en que se encuentre el país. Cuanto más avanzado esté, tanto mayor será la oferta de mano de obra apropiada y tanto menos la necesidad de pagarles altas remuneraciones. (39)

Con respecto a la República Argentina en particular, se pueda observar que el tamaño de las empresas multinacionales, supera en un 30% en término medio, a las autóctonas, la densidad de capital y la productividad del factor trabajo son mucho mayores en las primeras y la proporción de los gastos de mano de obra en el valor agregado, mucho menor. (40)

Las grandes diferencias de tipo económico entre las empresas multinacionales y las nacionales en los países en vías de desarrollo, es quizás el motivo más plausible de que la brecha que se observa en las remuneraciones, sea mucho mayor que en los países desarrollados.

Hay autores que hacen una crítica muy dura de esta aparente ventaja de que gozan los trabajadores de las empresas multinacionales en los países en vías de desarrollo. Streeten sostiene al respecto que hay un gran conjunto de política perjudiciales para el desarrollo, apoyada por intereses creados que irónicamente incluyen muchas medidas de las que se sienten orgullosos, tanto el país receptor como la empresa extranjera. Esta desdichada armo

nía de intereses se ve reforzada por el gran prestigio de que disfrutaban las instituciones, prácticas e ideas de los países industrializados y por la inercia que vuelve tan tentadora su transferencia a sociedades con condiciones y problemas tan diferentes.

La transferencia de los objetivos sindicales de los países industriales a los subdesarrollados, la introducción de la negociación colectiva, la fijación de normas de trabajo elevadas, la legislación del salario mínimo, el menor número de horas de trabajo, la resistencia a los turnos múltiples y la adopción de caros servicios de bienestar social, constituye una fuente poderosa que obstruye la difusión de los efectos benéficos de la inversión directa extranjera. Los principios que reflejan estas prácticas se envuelven en declaraciones de derechos humanos, en convenciones internacionales y en sermones de funcionarios y administradores. Las empresas extranjeras se enorgullecen de las elevadas normas de trabajo que introducen en los países menos desarrollados, de los salarios altos que pagan, del menor número de sus horas de trabajo y de los generosos servicios de bienestar que prestan.

En realidad, todo esto ataca los esfuerzos del desarrollo en lugar de favorecerlo. Es precisamente en el área donde el gobierno receptor y la empresa extranjera parecen perseguir intereses comunes, donde parece coincidir la motivación del beneficio y las aspiraciones nacionales, donde se hace más daño, en particular si estas actividades de beneficencia van acompañadas de con-

cesiones impositivas.

En la aceptación de la actividad sindical de aumentos de salarios, la empresa extranjera no necesariamente sacrifica sus beneficios. Cuando puede transferir los aumentos de salarios a precios mayores, las presiones inflacionarias se comunican al resto de la economía. Aún cuando absorben los aumentos salariales, se beneficia de las mejores relaciones laborales y de la capacidad de asegurar para la empresa una fuerza de trabajo más satisfecha y privilegiada. El pequeño competidor nacional, que no puede igualar los salarios mayores, se ve eliminado o no recibe la oportunidad de iniciar un negocio. Son muy grandes las diferencias que separan a la aristocracia privilegiada de los trabajadores que reciben salarios promedios. En Jamaica, un trabajador no calificado gana, por lo menos, tres veces más en la industria de la bauxita que en la industria azucarera y más aún que en el empleo rural. Las mismas diferencias existen en las minas de cobre de Zambia y en las plantaciones azucareras de Isla Mauricio y Guyana. Las prácticas disminuyen el incentivo del desarrollo de métodos de producción y administración, incentivos en mano de obra no calificada y agravan el desempleo y la desigualdad social.

En la época colonial se justificaba una política de salarios altos, ya que entonces no se gravaba a la empresa extranjera y el pago de salarios mayores era el único método de transfe-



rencia de alguno de sus beneficios a la población nacional, por lo que constituía una condición de existencia de una fuerza de trabajo eficiente, pero ahora sería preferible que la empresa extranjera pague impuestos directamente sobre sus beneficios, en lugar de hacerlo indirectamente imponiendo condiciones al empleo de materias primas, mano de obra y capital local, o imponiendo costos de bienestar que benefician a una pequeña aristocracia laboral. (41)

En Asia es donde se encuentran diferencias más sustanciales aún, por ejemplo, en el Pakistán; ésta oscila en un 150%. Ya en Filipinas, donde el ingreso por habitante es más elevado, la diferencia entre los salarios pagados por las empresas extranjeras y las nacionales se achica considerablemente con relación al caso de Pakistán y es del orden del 60%, acercándose con estos guarismos más a los países latinoamericanos, por lo que se puede afirmar una vez más que la amplitud de las desigualdades guarda relación con el grado de desarrollo económico de los pueblos.

De un estudio llevado a cabo en Singapur, se puede deducir en primer lugar, que las compañías mixtas y las empresas multinacionales, en dicho país, pagan salarios más altos que las industrias nacionales y en los pocos casos en que las empresas mixtas pagan menos, la diferencia es muy pequeña, alcanzando apenas el 5%. La segunda observación que se puede hacer es que las diferencias entre las empresas multinacionales y las autóctonas es muy

considerable, llegando en algunos casos a superar el 60%.

Antes de cerrar este tema, conviene repasar las conclusiones que sobre la materia ha llegado la O.I.T. en el trabajo tan -  
tas veces citado: en los países de desarrollo, el promedio de los  
sueldos y salarios en las multinacionales, excede con mucho el -  
del conjunto de las firmas nacionales; la disparidad es, en gener  
ral, mucho mayor que en los países industrializados -casi siempre  
supera el 50%- y parece guardar relación con la etapa alcanzada -  
en cada país en su desarrollo económico, pero esta desemejanza -  
obedece en gran medida a las características económicas que dis-  
tinguen marcadamente a las multinacionales de las empresas nacio-  
nales de los países en desarrollo: el tamaño de los establecimient  
tos, la relación capital-mano de obra, la productividad del fac -  
tor trabajo y las tasas de beneficios suelen ser mayores o mucho  
mayores en las primeras y la proporción de los gastos de mano de  
obra en el valor agregado por lo general, es menor. En cambio, ent  
re las compañías nacionales hay por lo común un crecido número -  
de firmas muy pequeñas que pagan bajas retribuciones y ejecutan -  
una vasta gama de actividades productivas con escaso capital y -  
contados trabajadores calificados.

Comparaciones más pormenorizadas, pero limitadas casi siemp  
re a los empresarios autóctonos más importantes de los países en  
desarrollo, arrojaron diferencias de remuneraciones mucho menos -  
pronunciadas que las observadas entre los promedios globales. Ades

más mostraron una gran diversidad en sus resultados, debida en parte a las considerables desemejanzas en el alcance de las encuestas, y los criterios en que se fundaron y en parte a las disparidades sustanciales en la situación relativa de las multinacionales en los distintos países e industrias. No obstante, en casi todos los casos, los sueldos y salarios de estas empresas resultaron ser, al menos, iguales a los de los mejores empresarios nacionales y algunas de ellas, en particular aquellas con sede en Europa o América del Norte o que desarrollaban actividades en las industrias extractivas, abonaban retribuciones holgadamente superiores a, incluso, los de los empresarios autóctonos más generosos. En general, parece que los casos de multinacionales cuyas retribuciones superan por un amplio margen los niveles usuales son más frecuentes en los países desarrollados que en los industrializados y la desigualdad es más evidente en el caso de los empleados que en el de los obreros. (42)

### 3.- INFLUENCIA DE LA EMPRESA MULTINACIONAL SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En un primer momento se puede decir que así como la empresa multinacional paga salarios más elevados que las nacionales, - en algunos casos, también tiene fama, en general, de aplicar normas de seguridad social más estrictas, jornadas más cortas, prestaciones marginales más amplias y materias como seguro por enfermedad, jubilaciones, subsidios para gastos de transportes, etc., que los que comunmente se abonan en los países receptores de las multinacionales.

De los varios estudios hechos sobre el tema, se puede afirmar que, considerando en conjunto todo el sistema de prestaciones los resultados indican que las prácticas de las compañías norteamericanas, varía mucho de país a país, pero en general, tienden a ajustarse a lo que podríamos llamar el modelo del "mejor empresario" local.

Las compañías estadounidenses se sitúan a la vanguardia en cuanto a los regímenes jubilatorios, vacaciones anuales pagas y a la duración del trabajo, pero no difieren con los empresarios nacionales, en cuanto a la indemnización por terminación de la relación de trabajo, las distintas clases de licencias y el número de feriados pagados por año.

En cuanto al caso concreto de España, quizá uno de los pocos estudios semicompletos en la materia, véase el anexo 3°.

Vale la pena referirse a los resultados de un estudio preliminar sobre la adaptación a las condiciones nacionales de las firmas extranjeras que desarrollan actividades en los Estados Unidos, basado en las respuestas a un cuestionario recibidas de noventa y una firmas extranjeras y que permite comprobar que existe una marcada similitud entre ellas y las empresas del país respecto de la frecuencia con que otorgan diversas prestaciones y condiciones, un examen detallado de las vacaciones anuales pagadas reveló escasas diferencias y lo mismo puede decirse de la frecuencia con que los obreros de la producción están mensualizados en las dos categorías de empresas. Sin embargo, existe cierta desigualdad en materia de horas extraordinarias, pues las compañías británicas y alemanas dejan a sus trabajadores cierta libertad de elección, mientras que en los Estados Unidos y también en el Canadá, lo usual es que las horas extraordinarias se repartan entre el personal en función de la antigüedad. Tanto las firmas nacionales como las extranjeras opinaron que no debía existir entre ellas marcadas desemejanzas en las políticas de relaciones de trabajo y que no era función de las empresas extranjeras innovar en la materia. Esto se interpretó en el sentido de que éstas no quieren apartarse de las normas usuales en este campo, en cambio, se observaron diferencias notables según la nacionalidad de las empresas en su manera de ver diversos proble -

mas, como la participación de los trabajadores, la mensualización de los obreros de la producción y la motivación y satisfacción del personal. Aunque los resultados del estudio sólo indican ciertas tendencias, dan sustento al punto de vista de que las empresas extranjeras no coinciden exactamente con las nacionales en su manera de concebir diversas prácticas de empleo. [43]

Llegamos en esta materia al punto más importante y difícil de resolver, que es precisamente las dificultades que dentro del área laboral crean las empresas multinacionales, tanto de orden cultural como social, por su falta de adaptación a los niveles y realidades socioculturales de los países receptores de las mismas.

Siguiendo a Miguel Rodríguez Piñero, se puede afirmar: Otra dificultad específica que plantean las multinacionales es el impacto negativo que las diferentes culturas en la organización y manejo de los hombres puede producir sobre las condiciones de trabajo. Aún cuando respecto a los salarios en general las multinacionales abonan los salarios medios del país de acogida, hay una cierta tendencia a organizar la producción a distribuir los puestos de trabajo y calificaciones no de acuerdo a la tradición nacional sino a las normas internas elaboradas en el seno de la multinacional. Mientras que en materia de salarios y otras condiciones mínimas de trabajo (vacaciones jornadas etc.,) se aceptan los mínimos nacionales, se quiere obtener de los trabajadores un "output" similar al marcado en la empresa madre, lo que se refleja

*evidentemente en costos de mano de obra por unidad producida, muy inferior a los del país de origen, pero también en unas condiciones de trabajo que imponen un crecimiento del rendimiento de los trabajadores muy superior a la media del país, lo que supone que las condiciones de trabajo sean más duras que las empresas del sector y de la región, sin obtenerse por ello una adecuada compensación. (44)*

Donde el problema se nota con mayor agudeza, es sin duda, dentro de los países en desarrollo, ya que en éstos los sistemas de relaciones de trabajo no están implantados con tanta firmeza como en los países altamente industrializados, razón por la cual las compañías extranjeras están sometidas a una menor presión para conformar su conducta a las pautas del país de acogida y en la mayoría de los casos las diferencias entre el país de origen y el de acogida son enormes. (45)

Una de las pautas de valoración en que difieren en forma muy marcada la óptica de unos y otros, es el de la estabilidad en el empleo para los países en vías de desarrollo, esto es de fundamental importancia, criterio éste que no impera con tanta fuerza en Estados Unidos ni en Europa, razón por la cual las multinacionales se han visto ante serias dificultades al momento de despedir un obrero en el área en desarrollo y el criterio que prima en esto es que las empresas multinacionales no se preocupan por garantizar y asegurar la estabilidad en el empleo. Pero aún cuan-

do las empresas extranjeras ofrezcan empleos estables, las diferencias con las costumbres nacionales son a veces tan marcadas - que pueden dar lugar y han dado lugar a serios conflictos. (46)

Otra tendencia muy marcada de las multinacionales es el - transplantar las modalidades de remuneración propias del país de origen, dando lugar a numerosos conflictos; ha habido casos en - que la introducción de un sistema uniforme de retribución ha cho - cado con el hábito local de fijar cada salario en forma indivi - dual, y como éste habría muchos otros ejemplos de cómo el trans - plante artificial de modos y conductas extrañas al medio donde - pretenden desarrollarlas crea conflictos a los trabajadores del país de acogida.

Otra fuente permanente de conflictos es la presencia del personal proveniente del extranjero, que no sólo quita posi - bilidades de ascenso a los trabajadores nacionales, sino que tam - bién percibe por lo general, retribuciones muy superiores a las de éstos por igual tarea, creándose con esto una discriminación muy difícilmente justificable. Este liderazgo de los extranjeros en países que no conocen en profundidad, trae también problemas de desarraigo, incomunicación y aculturación difícilmente salva - bles.

Es notable la diferencia que establecen las multinaciona - les entre el personal obrero, técnico y administrativo, y que -



tiene quizás su expresión mas chocante en la diferencia de viviendas y de servicios atendidos por las propias empresas, trayendo - con esto una serie de tensiones de topo social.

Pasando ahora al problema de las relaciones laborales o - más concretamente a las relaciones de los gremios con las empre - sas multinacionales, vemos que esta choca con verdaderas dificul - tades ya que la lejanía de los centros de decisión hace que las - mismas no se tomen con la debida protitud y que el interlocutor - válido en un conflicto, no aparezca con claridad, sino que, por - el contrario, se difumine en una pirámide de autoridad a la que - los representantes gremiales no pueden llegar.

Estos trae como consecuencia que los conflictos muchas veces se desgasten sin conseguir sus objetivos y la empresa por su parte, dado su poderío económico, puede muy bien soportar un conflicto local sin mayores consecuencias para su estrategia golbal.

Otra práctica muy usada por las empresas multinacionales - es la no incorporación de la empresa a las organizaciones patronales del país receptor. Y por el otro lado el no reconocimiento - del sindicato, dejando de este modo fuera de la empresa a las or - ganizaciones sindicales.

Analizando el problema desde la óptica de los países indus - trailizados receptores de empresas multinacionales se puede afir - mar que los problemas que veníamos estudiando en los países en de

sarrollo, no difieren de los existentes en los países altamente industrializados más que por su agudeza, pero no por su índole.

Al examinar las dificultades que confrontan las firmas estadounidenses en el extranjero, un autor ha hecho notar que, por lo común, fundan sus políticas de relación de trabajo en los valores, en las hipótesis y los hábitos con que se han familiarizado en los Estados Unidos, que a veces modifican de acuerdo con las condiciones distintas que encuentran en el extranjero, y otras no. En muchos casos las compañías estadounidenses han adaptado con éxito a sus relaciones de trabajo y a la situación imperante en otros países avanzados, y en muchos otros no lo han logrado. Dicho autor da muchos ejemplos de dificultades de adaptación debidas, entre otras cosas, a sistemas de remuneración que no armonizan con los valores aceptados en el país, a la libereza con que las compañías estadounidenses despiden personal y a su renuencia a aceptar reivindicaciones sobre prestaciones complementarias con que no están habituados. (47)

Por otra parte se ha hecho notar que las empresas multinacionales han colaborado a la democratización del trabajo y a mejorar las perspectivas de la carrera, en los países industrializados y que algunas multinacionales introdujeron la idea de la participación de los trabajadores y nuevas formas de organización del trabajo, como el enriquecimiento de las tareas y la constitución de grupos semiautónomos.

Antes de terminar el tema haremos referencia a las conclusiones de la OIT mencionadas arriba sobre lo tratado:

"... aunque los datos estadísticos no abundan, todo indica que las multinacionales se conforman en forma bastante estrecha a las prácticas comunes en los países donde desarrollan sus actividades. Casi siempre, las condiciones de trabajo en ella resultaron ser las mismas o mejores que las que brindan los empresarios nacionales más importantes y las mayores diferencias entre las empresas autóctonas y las extranjeras se observaron en los países en desarrollo. Ciertas informaciones detalladas sobre España indican que las multinacionales se adaptan generalmente a las prácticas de los mejores empresarios del país en materia de prestaciones complementarias; si se puede afirmar que en algún campo la desigualdad es notable -lo cual no es seguro- es en el de las importantes cuestiones de la duración del trabajo y los regímenes de jubilación donde las multinacionales parecen estar a la vanguardia.

De las comparaciones hechas para algunos países de Asia se deduce que las prácticas de las firmas estadounidenses son virtualmente las mismas y algunas veces mejores, que de las que son, a no dudarlo los mejores entre los empresarios autóctonos, pero la posición de aquellas varía, según la condición o prestación que se considere: benefician más frecuentemente a su personal con diversos regímenes de seguros y tienen también ventajas

aunque algo menores, en lo concerniente a los regímenes de jubilación, las vacaciones anuales y la duración del trabajo, pero no hay mayores diferencias en lo que respecta a las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo, las distintas clases de licencias y el número de días feriados por año.

La reputación de brindar buenas condiciones de trabajo y abrir el camino a prácticas progresistas en el terreno de las relaciones de trabajo que se han ganado a veces las multinacionales se debe a su tendencia, fácilmente explicable, a transplantar a los países de acogida al menos algunas de las prácticas de sus países de origen. El resultado ha sido que más de una vez se ha considerado a las multinacionales como una fuente de innovaciones convenientes en asuntos como los sistemas de remuneración, el desarrollo de la carrera, la promoción de un ambiente de trabajo más democrático y la introducción de nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, su aludida tendencia a exportar los usos de sus países de origen ha sido la raíz de algunos problemas de adaptación que han confrontado. Se ha afirmado que estos problemas se han planteado porque las multinacionales se han resistido por ejemplo, a satisfacer reivindicaciones por ciertas prestaciones complementarias simplemente porque no es habitual concederlas en sus países de origen, porque no siempre han atribuido a la seguridad y estabilidad en el empleo la misma importancia que se les asigna en los países de acogida y porque han tratado de aplicar sistemas de remuneración que no armonizan con las escalas de valores aceptadas en los referidos países. (48)

- (1) - "La posición de Estados Unidos en el comercio mundial se -  
desmejoró en los años sesenta, lo cual tuvo consecuencias  
perjudiciales para los trabajadores, las colectividades y  
las industrias del país. La situación corre riesgo de se -  
guir empeorando en los años sesenta..."

Las exportaciones provenientes de otras naciones del mundo pasaron de unos 61.000 millones de dólares en 1950 a unos 238.000 millones en 1968, o sea que casi se cuadruplicaron según las Naciones Unidas. Las exportaciones desde Estados Unidos, en cambio, aumentaron más lentamente. Como resultado, la parte que corresponde a Estados Unidos en el total en rápido crecimiento de las exportaciones mundiales si -  
guió decayendo: de 16,5% en 1950 a 15,9% en 1960 y 14,3% -  
en 1968.

La rápida expansión de la importación de artículos manufacturados fue particularmente acentuada en varios sectores -  
donde los Estados Unidos habían estado antes en la vanguardia: siderurgia, fabricación de automóviles, maquinarias y artefactos electrónicos. Las importaciones de estos productos en los años sesenta se sumaron a la de cantidades cada vez mayores de otros productos extranjeros que ya planteaban problemas, por ejemplo: calzado, textiles, artículos -  
de confección, de vidrio y de cuero. Estas industrias funcionan sobre todo a base de cuantiosa mano de obra, es decir, con un número bastante considerable de obreros de producción y conservación por dólar producido.

No se dispone de informaciones detalladas sobre el efecto de las importaciones en los empleos. Es verdad que el -  
transporte y distribución de mercancías importadas crea -  
oportunidades de empleo, pero también suprime puestos, -  
cuando el producto extranjero compite con el nacional. Por añadidura, como gran parte de las importaciones que más aumentaron en los años sesenta correspondían a industrias -  
con densidad de mano de obra, desaparecieron muchos puestos particularmente entre los de obreros semicalificados y peón de fábrica, precisamente cuando la necesidad de empleos de ese tipo era angustiosa. Por último, cuando empezaron a aparecer entre las importaciones productos relativamente perfeccionados, también se suprimieron puestos de obreros calificados.

Extracto de una declaración sobre política comercial de -  
los Estados Unidos, hecha por el Director del Departamento de Investigaciones de la AFL-CIO, citado en Empresas Multinacionales y Política Social. OIT, 1974, p. 28.

- (2) - Las filiales extranjeras de empresas estadounidenses y las firmas extranjeras que utilizan patentes, licencias, etc.,

con tecnología americana y que gracias a ellas, alcanzan niveles de productividad próximos a los registrados en fábricas americanas similares pueden sacar el máximo provecho de costo inferior de los salarios y prestaciones marginales y producir con costos unitarios más bajos. Tanto directa como indirectamente, el señalado aumento de las inversiones en el extranjero, las cesiones de patentes, etc., de las firmas de Estados Unidos han costado empleo a sus ciudadanos. Podría decirse que, hasta cierto punto, se han exportado empleos nacionales a las filiales del extranjero y se han perdido oportunidades de exportar a países terceros, mientras que aumentaban paralelamente las importaciones de las filiales extranjeras hacia Estados Unidos, con la consiguiente desaparición de más empleo aún. Idem. p. 30.

- (3) - Idem. P. 30.
- (4) - Idem. p. 35.
- (5) - Idem. p. 37.
- (6) - Sobre el nivel total de empleo industrial, por ejemplo, en Francia, representan las multinacionales el 4%; en Gran Bretaña, el 7% y en Bélgica, el 18%. Así mismo debe destacarse que la inversión extranjera es una fuente de empleo superior a la media de Bélgica entre 1964 y 1968, las inversiones extranjeras han creado el 70 por ciento de los empleos resultantes de las nuevas inversiones, y en el mismo país el 20% de los trabajadores industriales están ocupados en multinacionales, según datos de la CEE. (1973), - JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, op. cit. p. 780.
- (7) - Piénsese en el caso de la Seat-Fiat, aquí en España, y los graves conflictos que plantea al Estado y a la clases trabajadora, la retirada de acciones de Fiat de la empresa - Seat.
- (8) - MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO, op. cit. p. 788.
- (9) - NACIONES UNIDAS: "Multinacional corporations in world development" documento ST/ECA/190 (Nueva York, 1973)
- (10) - Delegation á l'aménagement du territoire et á l'action régionale: Investissements étrangers et aménagement du territoire, Livre Blanc (París, 1974), en las Empresas Multinacionales, el empleo y la difusión de conocimientos técnicos, OIT. 1977, p. 26.
- (11) - Idem. op. cit. p. 28.
- (12) - JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, op. cit. p. 781.

- (13) - El de M. Malkin en el coloquio sobre el despliegue industrial organizado por M. D'Ornano, Ministro de l'industrie et de la Recherche, mayo de 1975.
- (14) - BERTOLD GOLDMAN; op. cit. p. 744 y sig.
- (15) - EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL, p. 53.
- (16) - Idem.
- (17) - RAYMOND VERNON, "Sovereignty at bay: The multinational spread of US enter prices, (Londres, Longman, 1971) p. 181
- (18) - Aún en los países en que el empleo no se redujo, la escasa mano de obra ocupada directamente en las industrias extractivas no guarda relación alguna con el considerable volumen de las inversiones hechas en ellas. En 1960, el sector "minas y petróleo" representaba apenas el 0,6; 2,5; 4,1 y el 1,2% del empleo en la Argentina, Brasil, Chile, y México, respectivamente. La minería de Jamaica, en la que predominan las multinacionales que explotan la bauxita, empleaba en 1963 solo el 0,5% de la mano de obra del país, a pesar de que el número de sus trabajadores había aumentado a 3.600, en comparación con 2.600 en 1958, Las empresas multinacionales, el empleo y la difusión de conocimientos técnicos, p.4.
- (19) - Desde fines del decenio de 1950 se observa una progresión espectacular de las inversiones extranjeras en los países en desarrollo. Las inversiones estadounidenses en el sector manufacturero de América Latina, que entre 1950 y 1960 había crecido a la tasa media anual del 7%, se incrementaron a la tasa del 12,8% entre 1960 y 1968. En 1968, los tres países más grandes de América Latina crecieron el 74% de las inversiones extranjeras en el sector manufacturero de la región. Pero dentro de este sector se han ido produciendo además un cambio notable en la repartición de las inversiones. Op. cit. p. 5 y sig.
- (20) - En los países como Brasil y México, donde están extensamente implantadas, representan menos del 10% del empleo industrial, proporción que si bien es apreciable es pequeña en comparación con las que corresponde en las inversiones, que oscilan alrededor del 30%. En Panamá, donde las filiales de las empresas multinacionales son numerosas, las multinacionales del sector manufacturero empleaban en 1971 un total de 1980 personas, o sea, el 4,7% del total para el sector. Op. Cit. OIT. P. 10.
- (21) - En 1916, las empresas multinacionales, al establecerse en México construyeron nuevas fábricas en el 73% de los casos, mientras que entre 1956 y 1967 sus establecimientos en el

país se tradujo en la construcción de nuevas unidades de producción solo en el 34% de los casos. Op. Cit. OIT. P. 11.

(22) - Idem. p. 11.

(23) - Claro está que algunas los procesos de producción han sido modificados a fin de emplear técnicas de alto coeficiente de mano de obra. Por ejemplo, una firma japonesa de la industria del vidrio instaló en la India una filial cuyo tamaño es solo la mitad del de la casa matriz pero que emplea el triple de personal, y en la cual la talla se hace a mano y el transporte de las materias primas no está automatizado. Otros estudios demuestran que a veces se hacen modificaciones de menos importancia en las técnicas de producción, sobre todo cuando se modifica el artículo producido. Op. Cit. OIT. P. 12.

(24) - Idem. P. 14.

(25) - Ver también CELSO FURTADO: "Análisis del Modelo Brasileño" París 1974.

(26) - Algunos países de la América Latina y Asia han impuesto a las multinacionales la obligación de usar determinada proporción de piezas y elementos fabricados en el país, pero el incremento de los costos que ello entraña constituye un obstáculo para el desenvolvimiento de las subcontrataciones industriales. Op. Cit. OIT. P. 23.

(27) - Idem. P. 24.

(28) - "Las empresas multinacionales y la Política Social". P. 151.

(29) - JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA, Op. Cit. P. 779 y sig.

(30) - El ejemplo más importante tal vez hasta ahora el único peso en que haya habido total equiparación internacional de los salarios y condiciones de trabajo es el de los trabajadores del automóvil de Estados Unidos y Canadá. La paridad, que desde hacía mucho era uno de los objetivos de la rama canadiense de la organización sindical UAW, fue objeto de acuerdo entre ésta y la Chrysler Corporation por primera vez en 1967: Las partes convinieron en establecer la paridad total, es decir, el pago en el Canadá y en dólares canadienses, a partir de 1970, de una retribución equivalente a la abonada en los Estados Unidos, en dólares de este país, por el mismo trabajo. La diferencia media era en ese entonces de 40 centavos la hora. Más tarde se firmaron convenios análogos con las empresas Ford y General Motors. "De Empresas Multinacionales y la Política



Social", OIT, p. 72.

(31) - Idem. P. 76.

(32) - Los países en base a los cuales se hizo la investigación son: República Federal de Alemania, Bélgica, Luxemburgo, - Canadá, Estados Unidos, Francia y Reino Unido.

(33) - Para el conjunto de la industria manufacturera, igualan - ese promedio o se le acercan mucho en Bélgica y Luxemburgo y en Francia y lo superan un poco en la República Federal de Alemania. Cuando la comparación se hace industria por - industria, se advierte que lo más corriente es que las filiales estadounidenses retribuyan a su personal de igual - manera que las otras empresas o en forma un poco menos favorable. De "Remuneraciones y Condiciones de Trabajo en - las Empresas Multinacionales" OIT. 1977, p. 11.

(34) - Las considerables diferencias observadas en España, el Japón e Italia quizás puedan explicarse por la fase alcanzada en el desarrollo económico o por la estructura de las - industrias. Es probable que las industrias manufactureras de estos países estén constituidas por pequeños establecimientos en una proporción relativamente elevada en comparación con los otros países mencionados -Canadá República Federal de Alemania, Bélgica y Luxemburgo, Dinamarca, Francia, Irlanda, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia, - Australia, Nueva Zelanda- y que ello refuerce la posición de las filiales estadounidenses como grandes empresas. OIT op. cit. p. 13.

(35) - M.D. STEUER J. GENNARD: "Industrial relations, labour disputes and labour utilisation in foreign-owned firms in the United Kingdom", en J.H. DUNNING (Publicado bajo la dirección de): The multinational enterprise (Londres, Allen and Unwin, 1971).

(36) - "Delegation a l'aménagement du territoire et a l'action régionale" (DATAR): "Investissements étrangers et aménagement du territoire": Livre blanc (París, 1974) p. 55 en OIT op. cit. p. 21.

(37) - OIT, op. cit. p. 73 y sig.

(38) - OIT, op. cit. p. 30

(39) - Alcanza su mínimo en la Argentina y en México, justamente - los países que en el momento del estudio (1966) eran los - más desarrollados industrialmente de toda la región. OIT. p. 33.

(40) - KOIJA TAIRA y GUY STANDIND: "Labor market effects of multi

national enterprises in Latin América", en Nebraska Journal of Economics and Business, vol. 12, núm. 4, otoño de 1973, pág. 103-117. "Para poner a prueba su explicación - dichos autores efectuaron un análisis estadístico basado en 37 comparaciones de las remuneraciones que pagan determinadas industrias empresas con sede en Estados Unidos y firmas nacionales, en los siguientes países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Guatemala, México, Perú, Uruguay y Venezuela, y comprobaron que de conformidad con sus hipótesis las retribuciones de las primeras eran relativamente mayores en los países de bajos ingresos, en los de altos porcentajes de analfabetos, y en aquellos en que el personal de las filiales estadounidenses es reducido en cifras absolutas". De OIT p. 33.

- (41) - JUAN V. SOURROUILLE: "El impacto de las empresas transnacionales sobre el empleo y los ingresos: El caso Argentino" (Ginebra, OIT, 1976, contribución al programa mundial de empleo, mimeografiada para la distribución restringida) "Los sueldos y salarios medios por hora trabajada son un 46% superiores en las compañías extranjeras, y una diferencia sustancial subsiste, aunque se reduzca al 39%, cuando la comparación se limita a las firmas nacionales constituidas bajo la forma de sociedades de responsabilidad limitada, que en Argentina ocupa a 67 trabajadores por término medio (promedio que es de 240 para las firmas extranjeras) de OIT p. 39.
- (42) - PAUL STREETEN, en la Empresa Multinacional, compildor John H. Dunning, p. 303, Fondo de Cultura Económica, México - 1976.
- (43) - OIT. Op. Cit. p. 74.
- (44) - OIT. Op. Cit. p. 68/9.
- (45) - MIGUEL RODRIGUEZ PIÑERO, Op. Cit. p. 788.
- (46) - Incluso cuando las firmas extranjeras aplican políticas progresistas en una amplia gama de prestaciones complementarias, pueden surgir dificultades si se presentan reivindicaciones sobre condiciones o prestaciones que en el país de origen las empresas no acostumbran a conceder a su personal, caso en el cual es probable que las rechazen debido precisamente a esta falta de hábito. También pueden mostrarse rehuentes a abonar un fuerte porcentaje de la remuneración total en forma de prestaciones indirectas si ello no es usual en el país de origen. Cuando las firmas estadounidenses comenzaron a establecerse en la India, se mostraron poco inclinadas a otorgar todas las prestaciones que los empresarios autóctonos suelen conceder a su personal,

(por ejemplo, en materia de vivienda). Ciertamente es que sus remuneraciones totales eran buenas para el país, pero la disparidad en las prestaciones complementarias era causa de continuas fricciones. Con el tiempo, los empresarios extranjeros se fueron conformando a los usos de los empresarios nacionales en la materia. De OIT op. cit. 69.

- (47) - El ejemplo en que se piensa inmediatamente es la acogida - muy diversa que se ha reservado según los países al sistema japonés de compromiso vitalicio entre la empresa y su personal y de destinar a ésta sucesivamente a tareas de diversa índole que no corresponde necesariamente a su formación previa. El sistema encontró adaptación en Taiwan, pero resistencia en Singapur, cuyos trabajadores aspiran a una carrera basada en su especialización. Y en el caso particular de los jóvenes graduados universitarios de los países en desarrollo, la costumbre de las empresas japonesas de destinar inicialmente a todo el mundo un puesto en lo más bajo de la escalera jerárquica y de basar los ascensos y los aumentos de sueldo principalmente en la antigüedad, aún en el caso de personas excepcionalmente capaces puede oponerse diametralmente a sus esperanzas. Se ha opinado que el compromiso vitalicio es una de las razones de que las firmas japonesas muestren mayor propensión a utilizar personal procedente del exterior, pues, al contrario de las empresas de otras nacionalidades, consideran improcedente despedir a quienes se desempeñan en forma poco satisfactoria y por ello deben mostrarse más cautelosos al contratar personal en los países de acogida, de OIT. Op. Cit. p. 70.
- (48) - JOHN C. SHEARER: "Industrial relations of American corporation abroad" p. 117 y 118, citado en OIT, op. cit. p. 71.
- (49) - OIT. OP. Cit. p. 75.
-

## C O N C L U S I O N E S

### I

El fenómeno empresa multinacional o transnacional desborda los esquemas clásicos del derecho y su tradicional división - en ramas al entrelazar elementos de derecho internacional privado con elementos de derecho económico internacional. En derecho del trabajo genera un nuevo tipo de relaciones obrero-patronal - que sobrepasa la frontera de lo nacional y supera la identificación clásica entre empresario y dueño del capital. La internacionalización del capital en que está implicada la empresa multinacional, al producir transformaciones profundas en el plano económico internacional está dando nacimiento no a una nueva rama - del derecho sino a un nuevo orden jurídico.

### II

La empresa multinacional se nos presenta, en el plano jurídico-institucional, como un conjunto de sociedades incorporadas en distintos Estados de forma independiente lo que le permite funcionar simultáneamente según leyes y jurisdicciones diferentes de acuerdo con sus propios fines e intereses. Esta gran -

flexibilidad que la empresa multinacional presenta en su estructura y funcionamiento le permite controlar y usar los recursos - de los distintos Estados aún al margen de los fines de estos últimos.

### III

Por otra parte, la empresa multinacional es uno de los - principales agentes de transferencia de recursos productivos y - capital entre los Estados lo que, unido a su naturaleza flexible hace posible que las casas matrices controlen las partes del ciclo productivo que se realizan en el extranjero. La necesidad - que la empresa multinacional tiene de controlar, de acuerdo con sus estrategias de conjunto, los centros de producción en los - Estados receptores entra en conflicto con el interés que tienen estos Estados en que la actividad de la empresa multinacional - que en ellos opera no sea controlada desde fuera de sus fronteras y sobre todo en desacuerdo con sus propias políticas de desarrollo.

### IV

La presencia de la empresa multinacional en el contexto - internacional plantea, pues, problemas que tocan no sólo al pla-

no económico sino también al del derecho Constitucional y a la misma "teoría del Estado" ya que lo que resulta cuestionado es la calidad soberana de los Estados nacionales en su manifestación de poder de desarrollo económico autónomo.

## V

La empresa multinacional puede llegar a ser, concretamente en el plano económico, más poderosa que los Estados receptores. Ahora bien, la calidad soberana de los Estados determina que los fines inherentes a estos sean de rango superior a los fines de cualquier sociedad o grupo. Por tanto, los fines de la empresa multinacional, por poderosa que esta sea, deberán estar siempre subordinados a los fines de los Estados. La empresa multinacional puede colaborar con los esfuerzos económicos de los Estados pero respetando la soberanía de estos y armonizando sus propios intereses con los intereses de los países de acogida. La actuación de la empresa multinacional deberá pues regularse en un marco concreto referencial que tenga su base en la voluntad soberana de los Estados.

## VI

El funcionamiento de la empresa multinacional en el ámbi-

to internacional no esta regulado con precisión por ningún instrumento jurídico. Pero existen importantes fuentes internacionales que pueden servir como marco referencial para la elaboración de dicho instrumento. Estas fuentes son principalmente - las propuestas y documentos de la O.N.U., la Carta de los Derechos y Deberes Económicos de los Estados, los Convenios de la O.I.T., y en el plano regional internacional el Pacto Andino y los trabajos de la O.C.D.E.

## VII

La falta de acuerdo entre los países respecto de la regulación de la empresa multinacional esta favoreciendo prácticas que crean una costumbre internacional acorde a sus necesidades de producción y de comercio. Dicha costumbre internacional toma poco en cuenta los intereses de los Estados y, en particular, - de los trabajadores. Las organizaciones sindicales y la O.I.T. deberán esforzarse en crear un contrapeso válido a fin de modificar la citada costumbre internacional para que no sea una - fuente disvaliosa en las relaciones de producción.

## VIII

La legislación positiva argentina presenta una contradic

ción importante puesto que la ley de Contrato de Trabajo tipifica el "conjunto económico" mientras que la ley de Inversiones Extranjeras acepta la completa separación de las empresas. Esta incoherencia puede tener graves consecuencias para los trabajadores argentinos al dificultar la determinación de responsables en la empresa multinacional radicada en el país, posibilitando así todo tipo de fraude laboral.

## IX

En España, la legislación positiva no tipifica al "conjunto económico" ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en la Ley de Inversiones Extranjeras. Este silencio de la ley ha de favorecer el desarrollo de la empresa multinacional al amparo de una legislación poco clara en la materia, basada en el viejo esquema empresario-dueño de capital-dador de trabajo, superado ya por la "teoría del grupo de empresa", y por la propia empresa multinacional que es su más claro exponente.

## X

La legislación laboral actualmente existente en ambos países se muestra pues insuficiente para la defensa de los intereses



ses de los trabajadores y puede dificultar que se detecte y persiga el fraude laboral en que pudiera incurrir la empresa multinacional.

## XI

El convenio colectivo internacional por ramas de la producción aparece, a nuestro juicio, como el más adecuado para garantizar los derechos de los trabajadores. A este tipo de convenios se puede llegar siempre que el sindicalismo a nivel internacional rompa con los esquemas de fronteras nacionales tomando conciencia de que, si el capital se internacionaliza sin tener en cuenta las fronteras, el sindicalismo no puede quedarse reducido al estrecho marco de lo nacional sin distorsionar los intereses que defiende. Hasta tanto los trabajadores y las asociaciones sindicales no tomen conciencia de este hecho, no existirá un contrapoder suficiente frente al fenómeno empresa multinacional, que permita iniciar el camino para encontrar soluciones reales - pues no creemos que las simples modificaciones formales de las leyes vigentes aporten respuestas satisfactorias a un problema - que rebasa el marco de lo meramente jurídico.

## XII

La empresa multinacional crea, en función de sus necesida

des una división internacional del trabajo que no concuerda necesariamente ni con las necesidades de los países sede, ni con las necesidades de los países receptores.

### XIII

Los países sede de la empresa multinacional sufren las consecuencias del desempleo originado por la política de dicha empresa de emigrar capital y tecnología a regiones más rentables. La política de empleo seguida por la empresa multinacional concuerda difícilmente con las políticas de empleo de los países receptores, creando graves perturbaciones en las estructuras nacionales de empleo.

### XIV

Los países en vías de desarrollo ven agravados los referidos problemas por el hecho de que la tecnología utilizada por las empresas multinacionales está en muchas ocasiones desvinculada de la realidad socioeconómica de estos países, lo que determina que no exista en ellos mano de obra calificada para usar dicha tecnología y, consecuentemente, que sea difícil la captación de mano de obra local. Además, la empresa multinacional perturba indirectamente el empleo en estos países por la procedencia de sus insumos, la competencia que presenta a las firmas locales, y la utili-

zación que hace de sus ingresos.

## XV

La política de sueldos y salarios llevada a cabo por la empresa multinacional en los países en vías de desarrollo crea, particularmente en los menos avanzados económicamente, profundas diferencias entre los trabajadores de dicha empresa y los de las empresas nacionales por los altos salarios que paga.

Las condiciones de trabajo que la empresa multinacional introduce en los países en vías de desarrollo al trasladar a ellos sus prácticas laborales resultan perjudiciales para los trabajadores locales por ser extrañas a su tradición socio-cultural.

## XVI

En el plano de las relaciones laborales, los gremios o sindicatos ven dificultada su relación con la empresa multinacional en razón de la distancia a que se encuentra el centro de poder de ésta y la falta de capacidad de decisión de sus interlocutores inmediatos y, en muchos casos, porque la empresa multinacional no reconoce a las organizaciones sindicales.

## XVII

Las perturbaciones originadas en el ámbito laboral por la actuación de la empresa multinacional, ha movido a los Estados , bien unilateralmente o agrupados en organismos regionales internacionales e internacionales, a avanzar en la concreción de normas y convenios destinados a la regulación, aunque parcial, de dicha actuación.

## XVIII

En el marco de los Estados particulares, cualquier intento de control y regulación de la empresa multinacional está íntimamente ligado a la solidez de la organización institucional. En el campo legislativo, es recomendable la incorporación de la "teoría del control" a la regulación de la ley de inversiones extranjeras.

## XIX

Convendría asimismo redefinir el concepto de empresa, desde la óptica del derecho laboral, como una "comunidad de trabajo" incorporando la "teoría del grupo de empresa" y facilitando, de este modo, la aparición de la empresa como sujeto del derecho la

boral, y soporte de responsabilidad en su conjunto. Se pasaría - así de tener una concepción puramente formal de la empresa a con siderarla bajo un criterio que permita la imputación de responsa b lidad al grupo en su conjunto. Surge así un criterio de imputa c ión normativa que trasciende los aspectos puramente formales de la empresa.

## XX

En el marco regional internacional, la elaboración de - un código de conducta como el de la O.C.D.E., si bien comparta - un avance hacia el enfoque apropiado de estos temas, no signifi- ca dar un marco legal a la actuación de la empresa multinacional ya que carece de coercibilidad. El acuerdo de Cartagena aparece en cambio como un instrumento válido al plantear la creación "de la empresa de intereses multinacionales" donde la voluntad de - los estados pactantes y los intereses regionales están por enci- ma de las estrategias de la empresa multinacional pudiendo lle - garse con esto a una mejor integración y a un mayor control de - la misma.

## XXI

En el ámbito internacional, el organismo al que cabe la -

responsabilidad de elaborar un "código de conducta" de carácter coercitivo para la actuación de la empresa multinacional, es la Organización Internacional del Trabajo ya que dicho organismo, por su conformación tripartita, es quien reúne en su seno a todas las partes interesadas en pie de igualdad.

## A N E X O 1º

### IX-A: CONVENIOS ADOPTADOS

#### por la Conferencia Internacional del Trabajo

- |      |      |                                                                           |
|------|------|---------------------------------------------------------------------------|
| Núm. | 1.-  | Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919                     |
|      | 2.-  | " sobre el desempleo, 1919                                                |
|      | 3.-  | " sobre la protección de la maternidad, 1919                              |
|      | 4.-  | " sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919                               |
|      | 5.-  | " sobre la edad mínima (industria), 1919                                  |
|      | 6.-  | " sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919              |
|      | 7.-  | " sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920                           |
|      | 8.-  | " sobre las indemnizaciones de desempleo (naufra -<br>gio), 1920          |
|      | 9.-  | " sobre la colocación de la gente de mar, 1920                            |
|      | 10.- | " sobre la edad mínima (agricultura), 1921                                |
|      | 11.- | " sobre el derecho de asociación (agricultura), -<br>1921                 |
|      | 12.- | " sobre la indemnización por accidentes de trabajo<br>(agricultura), 1921 |
|      | 13.- | " sobre la cerusa (pintura), 1921                                         |
|      | 14.- | " sobre el descanso semanal (industria), 1921                             |
|      | 15.- | " sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), -<br>1921                 |
|      | 16.- | " sobre el examen médico de los menores (trabajo -<br>marítimo), 1921     |
|      | 17.- | " sobre la indemnización por accidentes del traba-<br>jo, 1925            |
|      | 18.- | " sobre las enfermedades profesionales, 1925                              |
|      | 19.- | " sobre la igualdad del trato (accidentes del tra-<br>bajo), 1925         |

- Núm. 20.- Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
- 21.- " sobre la inspección de los emigrantes, 1926
- 22.- " sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
- 23.- " sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
- 24.- " sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- 25.- " sobre el seguro de enfermedad (agricultura), - 1927
- 26.- " sobre los métodos para la fijación de salarios - mínimos, 1928
- 27.- " sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
- 28.- " sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929
- 29.- " sobre el trabajo forzoso, 1930
- 30.- " sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) 1930
- 31.- " sobre las horas de trabajo (minas de carbón), - 1931
- 32.- " sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
- 33.- " sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- 34.- " sobre las agencias retribuidas de colocación, - 1933
- 35.- " sobre el seguro de vejez (industria, etc), 1933
- 36.- " sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
- 37.- " sobre el seguro de invalidez (industria, etc), - 1933
- 38.- " sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
- 39.- " sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
- 40.- " sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933
- 41.- " (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934



- Núm. 42.- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado) 1934
- 43.- " sobre las fábricas de vidrio, 1934
- 44.- " sobre el desempleo, 1934
- 45.- " sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
- 46.- " sobre las horas de trabajo (minas de carbón), - 1935 (Revisado)
- 47.- " sobre las cuarenta horas, 1935
- 48.- " sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935
- 49.- " sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935
- 50.- " sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas 1936
- 51.- " sobre la reducción de las horas de trabajo - (obras públicas), 1936
- 52.- " sobre las vacaciones pagadas, 1936
- 53.- " sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
- 54.- " sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar 1936
- 55.- " sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936
- 56.- " sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar 1936
- 57.- " sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación 1936
- 58.- " (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- 59.- " (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
- 60.- " (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
- 61.- " sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937

- Núm. 62.- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
- 63.- " sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
- 64.- " sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- 65.- " sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
- 66.- " sobre los trabajadores migrantes, 1939
- 67.- " sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
- 68.- " sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 -
- 69.- " sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
- 70.- " sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 -
- 71.- " sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
- 72.- " sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
- 73.- " sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
- 74.- " sobre el certificado de marinero preferente, 1946 -
- 75.- " sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
- 76.- " sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
- 77.- " sobre el examen médico de los menores, (industria), 1946 -
- 78.- " sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 79.- " sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 80.- " sobre la revisión de los artículos finales, 1946
- 81.- " sobre la inspección del trabajo, 1947

- Núm. 82.- Convenio sobre la política social (territorios no metropolitanos), 1947
- 83.- " sobre las normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- 84.- " sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
- 85.- " sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- 86.- " sobre los contratos de trabajo (trabajadores in dígenas), 1947
- 87.- " sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- 88.- " sobre el servicio del empleo, 1948
- 89.- " (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- 90.- " (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
- 91.- " sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
- 92.- " sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
- 93.- " sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949.
- 94.- " sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- 95.- " sobre la protección del salario, 1949
- 96.- " sobre las agencias retribuidas de colocación, - (revisado), 1949
- 97.- " sobre los trabajadores migrantes (revisado) - 1949
- 98.- " sobre el derecho de sindicación y de negocia - ción colectiva, 1949
- 99.- " sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- 100.- " sobre la igualdad de remuneración, 1951

- Núm. 101.- Convenio sobre vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- 102.- " sobre la seguridad social (norma mínima) 1952
- 103.- " sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952
- 104.- " sobre la abolición de las sanciones penales - (trabajadores indígenas), 1955
- 105.- " sobre la abolición del trabajo, 1957
- 106.- " sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) 1957
- 107.- " sobre poblaciones indígenas y tribuales, - 1957
- 108.- " sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
- 109.- " sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958
- 110.- " sobre las plantaciones, 1958
- 111.- " sobre la discriminación (empleo y ocupación), - 1958
- 112.- " sobre la edad mínima (pescadores), 1959
- 113.- " sobre el examen médico de los pescadores, 1959
- 114.- " sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
- 115.- " sobre la protección contra las radiaciones, - 1960
- 116.- " sobre la revisión de los artículos finales, - 1961
- 117.- " sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
- 118.- " sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
- 119.- " sobre la protección de la maquinaria, 1963
- 120.- " sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
- 121.- " sobre las prestaciones en caso de accidentes - del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
- 122.- " sobre la política del empleo, 1964

- Núm. 123.- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
- 124.- " sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- 125.- " sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
- 126.- " sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
- 127.- " sobre el peso máximo, 1967
- 128.- " sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- 129.- " sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- 130.- " sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- 131.- " sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- 132.- " sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
- 133.- " sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
- 134.- " sobre la prevención de accidentes (gente de mar) 1970
- 135.- " sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- 136.- " sobre el benceno, 1971
- 137.- " sobre el trabajo portuario, 1973
- 138.- " sobre la edad mínima, 1973
- 139.- " sobre el cáncer profesional, 1974
- 140.- " sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- 141.- " sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- 142.- " sobre el desarrollo de los recursos humanos, - 1975
- 143.- " sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

- Núm. 144.- Convenio sobre consultas tripartitas para promover la - aplicación de las normas internacionales del - trabajo, 1976
- 145.- " sobre la continuidad del empleo de la gente de mar, 1976
- 146.- " sobre las vacaciones anuales pagadas de la - gente de mar, 1976
- 147.- " sobre las normas mínimas en la marina mercante 1976
- 148.- " sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contami nación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, 1977
- 149.- " sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, 1977
- 150.- " sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1978
- 151.- " sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condi ciones de empleo en la administración pública, 1978.

#### IX-B: RECOMENDACIONES ADOPTADAS

##### Por la Conferencia Internacional del Trabajo

- Núm. 1.- Recomendación sobre el desempleo, 1919
- 2.- " sobre la reciprocidad del trato, 1919
- 3.- " sobre la prevención del carbunco, 1919
- 4.- " sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919
- 5.- " sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919
- 6.- " sobre el fósforo blanco, 1919
- 7.- " sobre las horas de trabajo (pesca), 1920

- Núm. 8.- Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920
- 9.- " sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920
- 10.- " sobre el seguro de desempleo (gente de mar) 1920
- 11.- " sobre el desempleo (agricultura), 1921
- 12.- " sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921
- 13.- " sobre el trabajo nocturno de las mujeres - (agricultura), 1921
- 14.- " sobre el trabajo nocturno de los menores - (agricultura), 1921
- 15.- " sobre la enseñanza (agricultura), 1921
- 16.- " sobre el alojamiento (agricultura), 1921
- 17.- " sobre el seguro social (agricultura), 1921
- 18.- " sobre el descanso semanal (comercio), 1921
- 19.- " sobre las estadísticas de migraciones, - 1922
- 20.- " sobre la inspección del trabajo, 1923
- 21.- " sobre la utilización del tiempo libre, - 1924
- 22.- " sobre la indemnización por accidente del - trabajo (importe mínimo), 1925
- 23.- " sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925
- 24.- " sobre las enfermedades profesionales, 1925
- 25.- " sobre la igualdad del trato (accidentes - del trabajo), 1925
- 26.- " sobre la protección de las emigrantes a - bordo de buques, 1926
- 27.- " sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926
- 28.- " sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926

- Núm. 29.- Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927
- 30.- " sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
- 31.- " sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929
- 32.- " sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929
- 33.- " sobre la protección de los cargadores de - muelle contra los accidentes (reciprocidad) 1929
- 34.- " sobre la protección de los cargadores de - muelles contra los accidentes (consulta a las organizaciones), 1929
- 35.- " sobre la imposición indirecta del trabajo 1930
- 36.- " sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930
- 37.- " sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.) 1930
- 38.- " sobre las horas de trabajo (teatros, etc.) 1930
- 39.- " sobre las horas de trabajo (hospitales, - etc.), 1930
- 40.- " sobre la protección de los cargadores de - muelles contra los accidentes (reciprocidad), 1932
- 41.- " sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- 42.- " sobre las agencias de colocación, 1933
- 43.- " sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933
- 44.- " sobre el desempleo, 1934
- 45.- " sobre el desempleo (menores), 1935
- 46.- " sobre la supresión del reclutamiento, 1936
- 47.- " sobre las vacaciones pagadas, 1936
- 48.- " sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936



- Núm. 49.- Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la do  
tación, 1936
- 50.- " sobre las horas públicas (colaboración in-  
ternacional), 1937
- 51.- " sobre las obras públicas (organización na-  
cional), 1937
- 52.- " sobre la edad mínima (empresas familiares)  
1937
- 53.- " sobre las prescripciones de seguridad (edi-  
ficación), 1937
- 54.- " sobre la inspección (edificación), 1937
- 55.- " sobre la colaboración para prevenir los ac-  
cidentes (edificación), 1937
- 56.- " sobre la enseñanza profesional, 1937 (edific)
- 57.- " sobre la formación profesional, 1939
- 58.- " sobre los contratos de trabajo, (trabajado-  
res indígenas), 1939
- 59.- " sobre la inspección del trabajo (trabajado-  
res indígenas), 1939
- 60.- " sobre el aprendizaje, 1939
- 61.- " sobre los trabajadores migrantes, 1939
- 62.- " sobre los trabajadores migrantes (colabora-  
ción entre Estados), 1939
- 63.- " sobre las cartillas de control (transporte  
por carretera), 1939
- 64.- " sobre el trabajo nocturno (transporte por  
carretera), 1939
- 65.- " sobre los métodos para reglamentar las ho-  
ras de trabajo (transporte por carretera)  
1939
- 66.- " sobre el descanso (conductores de coches -  
particulares), 1939
- 67.- " sobre la seguridad de los medios de vida,  
1944
- 68.- " Sobre la seguridad social, (fuerzas arma -  
das), 1944
- 69.- " sobre la asistencia médica, 1944

- Núm. 70.- Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944
- 71.- " sobre la organización del empleo, (transición de la guerra a la paz), 1944
- 72.- " sobre el servicio del empleo, 1944
- 73.- " sobre las obras públicas (organización nacional), 1944
- 74.- " sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias) 1945
- 75.- " sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946
- 76.- " sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente del mar, 1946
- 77.- " sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946
- 78.- " sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946
- 79.- " sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946
- 80.- " sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 81.- " sobre la inspección del trabajo, 1947
- 82.- " sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
- 83.- " sobre el servicio del empleo, 1948
- 84.- " sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- 85.- " sobre la protección del salario, 1949
- 86.- " sobre los trabajadores migrantes (revisado) 1949
- 87.- " sobre la orientación profesional, 1949
- 88.- " sobre la formación profesional (adultos), 1950

- Núm. 89.- Recomendación sobre los métodos para la fijación de sala  
rios mínimos (agricultura), 1951
- 90.- " sobre igualdad de remuneración, 1951
- 91.- " sobre los contratos colectivos, 1951
- 92.- " sobre la conciliación y el arbitraje volunta  
rios, 1951
- 93.- " sobre las vacaciones pagadas (agricultura)  
1952
- 94.- " sobre la colaboración en el ámbito de la -  
empresa, 1952
- 95.- " sobre la protección de la maternidad, 1952
- 96.- " sobre la edad mínima (minas de carbón), -  
1953
- 97.- " sobre la protección de la salud de los traba  
jadores, 1953
- 98.- " sobre las vacaciones pagadas, 1954
- 99.- " sobre la adaptación y la readaptación pro-  
fesionales de los inválidos, 1955
- 100.- " sobre la protección de los trabajadores migr  
antes (países insuficientemente desarro-  
llados), 1955
- 101.- " sobre la formación profesional (agricultu-  
ra), 1956
- 102.- " sobre los servicios sociales, 1956
- 103.- " sobre el descanso semanal (comercio y ofi-  
cinas), 1957
- 104.- " sobre poblaciones indígenas y tribuales,  
1957
- 105.- " sobre los botiquines a bordo de los buques  
1958
- 106.- " sobre consultas médicas en alta mar, 1958
- 107.- " sobre el enrolamiento de la gente de mar -  
(buques y extranjeros), 1958
- 108.- " sobre las condiciones sociales y de segurida  
dad de la gente de mar, 1958
- 109.- " sobre salarios, horas de trabajo a bordo y

dotación, 1958

Núm. 110.- Recomendación sobre las plantaciones, 1958.

- |       |   |                                                                                             |
|-------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 111.- | " | sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958                                          |
| 112.- | " | sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959                                           |
| 113.- | " | sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960                    |
| 114.- | " | sobre la protección contra las radiaciones 1960                                             |
| 115.- | " | sobre la vivienda de los trabajadores, - 1961                                               |
| 116.- | " | sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962                                         |
| 117.- | " | sobre la formación profesional, 1962                                                        |
| 118.- | " | sobre la protección de la maquinaria, 1963                                                  |
| 119.- | " | sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963                                        |
| 120.- | " | sobre la higiene (comercio y oficinas), - 1964                                              |
| 121.- | " | sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 |
| 122.- | " | sobre la política del empleo, 1964                                                          |
| 123.- | " | sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965                       |
| 124.- | " | sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) 1965                                             |
| 125.- | " | sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965                  |
| 126.- | " | sobre la formación profesional (pescadores) 1966                                            |
| 127.- | " | sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966                                 |
| 128.- | " | sobre el peso máximo, 1967                                                                  |

- Núm. 129.- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
- 130.- " sobre el examen de reclamaciones, 1967
- 131.- " sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- 132.- " sobre los arrendatarios y aparceros, 1968
- 133.- " sobre la inspección del trabajo, (agricultura), 1969
- 134.- " sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- 135.- " sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- 136.- " sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970
- 138.- " sobre el bienestar de la gente de mar, 1970
- 137.- " sobre la formación profesional (gente de mar), 1970
- 139.- " sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970
- 140.- " sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970
- 141.- " sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970
- 142.- " sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
- 143.- " sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971
- 144.- " sobre el benceno, 1971
- 145.- " sobre el trabajo portuario, 1973
- 146.- " sobre la edad mínima, 1973
- 147.- " sobre la cáncer profesional, 1974
- 148.- " sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- 149.- " sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

- Núm. 150.- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. 1975.
- Núm. 151.- " sobre los trabajadores migrantes. 1975
- Núm. 152.- " sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las medidas nacionales relacionadas con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, 1976.
- Núm. 153.- " sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976.
- Núm. 154.- " sobre la continuidad del empleo de la gente de mar, 1976.
- Núm. 155.- " sobre el mejoramiento de las normas en la marina mercante, 1976.
- Núm. 156.- " sobre la protección de los trabajadores - contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, - 1977
- Núm. 157.- " sobre el empleo y condiciones de trabajo y vida del personal de enfermería, 1977.
- Núm. 158.- " sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1977.
- Núm. 159.- " sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978.
-

## A N E X O    2º

### ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

#### DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL.

(Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo).

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, de que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como en 1976, una reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para preparar un proyecto de Declaración Tripartita de Principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presente las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de Principios preparado por el grupo tripartito;

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de Principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva Tripartita;

Por la presente aprueba la siguiente Declaración que puede ser citada como Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y sollicita de los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y de las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados que observen los principios en ella contenidos.

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden adoptar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida y a la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional, pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupaciones en el país de acogida, en el país de origen, o en ambos.

2. Esta Declaración Tripartita de Principios tiene por objetivo fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales



nales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.

3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los Gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.

5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OTI, capaces de promover el progreso social.

6.- Para realizar su finalidad, esta declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado que son propietarios o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás, varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión "empresas multinacionales" se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

## POLITICA GENERAL

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deben respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111 y 122 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen, en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119 y 122(\*). Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación en su respectiva política social.

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos, y siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las naciones, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

---

(\*).- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (Núm. 122); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, (Núm. 119); y Recomendación sobre la política del empleo, 1964, (Núm. 122).

12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de Principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

## EMPLEO

### PROMOCION DEL EMPLEO.

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido(\*).

14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)(\*\*).

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales deberían

---

(\*) .- Convenio (Núm. 122) y Recomendación (Núm.122) sobre la política del empleo. 1964.

(\*\*) .- OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra 4-17 de junio de 1976.

proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permita el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial en expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en la presente Declaración.

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social(\*).

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesari-

---

(\*).- Convenio (Núm.111) y Recomendación (Núm.111) relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; Convenio (Núm.100) y Recomendación (Núm. 90) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 1951.

rio para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

#### SEGURIDAD DEL EMPLEO.

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado de trabajo.

25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique despidos colectivos.

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario(\*).

28 Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado.

---

(\*).- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1963 (Núm. 119)

## FORMACION

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo(\*). Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como por ejemplo, las relaciones de trabajo.

## CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

### SALARIOS, PRESTACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO.

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que -

---

(\*).- Convenio (N°142) y Recomendación (N°150) sobre la orientación profesional y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental ((\*)). Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado(\*\*).

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

#### SEGURIDAD E HIGIENE.

36. Los gobiernos deberían asegurar que tanto las empresas multinacionales como las nacionales aplican normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (Núm.119); y sobre la protección contra las radiaciones (Núm.115); sobre el benceno (Núm.136); y sobre el cáncer de origen profesional (Núm.139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (Núm.118,114,144 y 1147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo(\*\*).

37. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias na-

---

((\*).- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (Núm.116).

((\*\*).-Convenio (Núm.11) y Recomendación (Núm.110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (Núm.115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (Núm.69); y Convenio (Núm.130) y Recomendación (Núm.134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

((\*\*\*).-Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en "Publicaciones sobre seguridad, higiene y medicina del Trabajo", OIT, Ginebra,1976,págs. 1-3.

cionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñan un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejores resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

38. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones internacionales que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y el higiene.

39. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupen de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

#### RELACIONES DE TRABAJO

40. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

#### LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICACION.

41. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por empresas nacionales, deberían sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas(\*). Dichos trabajadores deberían

(\*).- Convenio núm. 87, artículo 2.



también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo(\*)).

42. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración(\*\*).

43. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

44. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados, se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

45. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

#### NEGOCIACION COLECTIVA

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que -

(\*).- Convenio núm. 98, artículo 1,1.

(\*\*).- Convenio núm. 98, artículo 2,1.

estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo(\*).

50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces(\*\*).

51. En cada uno de los países en que operan, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación, tampoco se deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa(\*\*\*)).

---

(\*) .-Convenio núm. 98, artículo 4.

(\*\*) .-Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (Núm. 135).

(\*\*\*) .-Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (Núm. 129).

55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

#### CONSULTAS.

56. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva(\*).

#### EXAMEN DE LAS RECLAMACIONES

57. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado(\*\*). Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso(\*\*\*).

#### SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellos empleados, deberían esforzarse por estable

- 
- (\*).- Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (Núm.94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (Núm.129).
  - (\*\*).- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (Núm.130).
  - (\*\*\*).- Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (Núm.29); Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm.105); y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (Núm.35).

cer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que pueden incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores(\*)).

Ginebra, 16 de noviembre de 1977

LISTA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO CITADOS EN LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS RELATIVOS A LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL.

CONVENIOS

Convenio (núm. 29) relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930.

Convenio (núm. 87) relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio (núm. 98) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Convenio (núm. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.

Convenio (núm. 105) relativo a la abolición del trabajo forzoso, - 1957.

Convenio (núm. 110) relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958.

Convenio (núm. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

Convenio (núm. 115) relativo a la protección de los trabajadores - contra las radiaciones ionizantes, 1960.

Convenio (núm. 119) relativo a la protección de la maquinaria 1963.

---

(\*) .- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

- Convenio (núm. 122) relativo a la política de empleo, 1964.
- Convenio (núm. 130) relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- Convenio (núm. 135) relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.
- Convenio (núm. 136) relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971.
- Convenio (núm. 139) relativo a la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974.
- Convenio (núm. 142) sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

#### RECOMENDACIONES

- Recomendación (núm. 35) sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.
- Recomendación (núm. 69) sobre la asistencia médica, 1944.
- Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.
- Recomendación (núm. 92) sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
- Recomendación (núm. 94) sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952.
- Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958.
- Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- Recomendación (núm. 114) sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960.
- Recomendación (núm. 115) sobre la vivienda de los trabajadores, 1961.
- Recomendación (núm. 116) sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
- Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963.

Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1963.

Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.

Recomendación (núm. 129) sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, 1967.

Recomendación (núm. 130) sobre el exámen de reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución, 1967.

Recomendación (núm. 134) sobre la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Recomendación (núm. 144) sobre la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971.

Recomendación (núm. 147) sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974.

Recomendación (núm. 150) sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos 1975.

-----

## A N E X O 3º

### RESULTADOS DE ALGUNAS ENCUESTAS EN ESPAÑA

Una encuesta efectuada por DATA, un instituto de investigaciones de mercado, por cuenta de la Cámara de Comercio Americana en España(\*) es la más detallada entre las que efectúan comparaciones útiles para nuestros fines. Abarca 33 prestaciones complementarias y condiciones de trabajo, y se llevó a cabo mediante un cuestionario enviado a 158 empresas a mediados de 1973. Las respuestas se clasifican según el origen del capital de las firmas, de la siguiente manera:

- a) empresas estadounidenses: aquellas cuyo capital es, en cualquier proporción, de origen estadounidense (57 respuestas);
- b) Otras empresas extranjeras: aquellas cuyo capital es, en cualquier proporción, de origen extranjero, salvo estadounidense, (56 respuestas);
- c) empresas nacionales: aquellas en que el capital es exclusivamente de origen nacional (45 respuestas).

Se trató en general de empresas importantes, pues más de las dos terceras partes tenían mas de 250 trabajadores. La distribución de las empresas por su tamaño no difería mayormente entre las nacionales y las extranjeras, pero entre las primeras la proporción de firmas con más de 2.000 trabajadores era relativamente alta. También la distribución por industrias era similar, si bien las firmas nacionales eran relativamente más numerosas en las categorías de "otras industrias manufactureras" (papel, imprentas y editoriales, cuero y calzado, madera y mobiliario) y de "servicios" (banca, comercio, comunicaciones, transporte, publicidad, espectáculos y seguros). Muchas firmas nacionales no desearon participar en la encuesta, y este hecho, unido a la distribución por tamaños de estas firmas, probablemente significa que los resultados reflejan la situación en las mejores compañías nacionales desde el punto de vista de las prestaciones complementarias y las condiciones de trabajo.

La encuesta proporciona información muy pormenorizada sobre las prácticas que siguen en estos campos las diferentes categorías de firmas. Aquí sólo se reproduciran unos pocos resultados ilustrativos y se hará hincapié en las prestaciones y condiciones de que pueden beneficiarse la mayor parte de los asalariados.

---

(\*).- Fringe benefits: a survey of private companies by DATA for the American chamber of Commerce in Spain (Madrid, Cámara de Comercio Americana en España, 1972)

La encuesta demuestra que las firmas con participación estadounidense o con otra participación extranjera, brinda un mayor número de prestaciones que las nacionales, pero no se encontraron diferencias muy acusadas, si bien en cada una de las tres categorías de empresas se tiende a ofrecer ventajas algo distintas. En el cuadro siguiente se indica, para cada prestación o cada condición mencionada, el porcentaje de las empresas que la ofrecen, y además, dado que las condiciones tienden a ser mejores cuanto mayor es el tamaño de la firma, se hace también una distinción entre las que tienen menos de 500 trabajadores y las que exceden este número.

EMPRESAS DE ESPAÑA PERTENECIENTES A UNA MUESTRA DE 1973, que  
OFRECIAN CIERTAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y CONDICIONES DE  
TRABAJO

(Porcentaje de todas las empresas de la categoría(A), de las que ocupan a menos de 500 trabajadores (B) y de las que ocupan a más de 500 trabajadores (C).

Prestación o condición	Empresas estadounidenses (1)			Otras empresas extranjeras (2)			Empresas nacionales (3)		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Prestaciones sociales diversas									
De muerte	74	67	83	75	59	93	69	55	83
De invalidez	65	61	71	64	55	74	71	59	83
De asistencia médica	37	36	37	40	45	33	42	37	39
Seguro contra accidentes	74	79	67	71	66	78	69	68	70
Jubilación	61	58	67	50	28	74	53	27	78
Vivienda:									
Suministrada por la empresa	19	6	38	38	21	56	22	18	26
Préstamos para la vivienda	44	27	67	61	41	81	64	50	78
Asignación de la vivienda	2	-	4	20	14	26	18	-	35
Porcentaje de las empresas que otorgan cualquier prestación de este tipo	51	30	79	73	55	93	69	55	83
Asignación para educación:									
Para los trabajadores	68	67	71	61	55	67	73	64	83
P <sup>a</sup> . hijos de trabajadores	37	15	67	32	21	44	51	32	70
Alimentación:									
Cafet. o comedor de empresa	53	36	75	46	28	67	36	23	48
Asignación para comidas	32	36	25	30	31	30	18	9	26
Porcentaje de empresas que otorgan cualquier prestación de este tipo	67	61	75	63	48	78	47	36	57



Prestación o condición	Empresas estadounidenses (1).			Otras empresas extranjeras (2).			Empresas Nacionales (3)		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Ayuda en la compra de mercancía:									
Economato a precios especiales	49	30	75	59	41	78	56	41	70
Descuento sobre los productos de la empresa y otros.	35	27	46	41	24	59	38	41	35
Transporte entre el domicilio y el trabajo:	47	30	71	48	31	67	36	32	39
Duración del trabajo, vacaciones, licencias y feriados:									
Duración del trabajo menor que la establecida por la legislación.	75	73	79	84	79	89	64	59	70
Vacaciones más prolongadas que las establecidas por la legislación	51	33	75	61	45	78	58	55	61
Licencias de matrimonio, de maternidad, de enfermedad o de muerte más prolongadas que las establecidas por la legislación	23	15	33	41	38	44	40	27	52
Exención de la obligación del personal de compensar las horas no trabajadas en feriados semioficiales.	68	73	63	68	69	67	51	50	52
Actividades sociales:									
Instalaciones proporcionadas por la empresa.	19	12	29	27	7	48	20	5	35
Asignaciones para actividades sociales	49	33	71	54	34	74	49	32	65
Pago de las cuotas de las asociaciones de las asociaciones o clubes.	16	15	17	20	21	19	16	23	9
Contribución para espectáculos (teatrales, musicales)	7	9	4	11	10	11	13	23	4

Fuente: Compilación de datos tomados de DATA: Fringe benefite a survey of private companies by DATA for the American Chamber of Commerce in Spain, op.cit.

(1).- Según la definición del apartado a)

(2).- Según la definición del apartado b)

(3).- Según la definición del apartado c)

En el importante campo de las prestaciones sociales diversas, las diferencias entre las tres categorías de firmas son muy pequeñas y casi nunca pueden considerarse significativas. Entre las firmas nacionales, la proporción de las que conceden prestaciones de invalidez y de asistencia médica es algo mayor que entre las extranjeras, mientras que en lo atinente a las prestaciones de muerte y también al seguro de accidentes ocurre lo -

contrario. Pero en materia de jubilación las empresas estadounidenses están a la vanguardia, lo que se debe en gran parte a que es muy frecuente que regímenes de este tipo estén en vigor en las pequeñas empresas de esta nacionalidad.

Cuando se trata de prestaciones sociales, empero, importa no sólo que existan, sino igualmente quién las sufraga. Pues bien, el porcentaje de empresas que costean todos los gastos de las prestaciones de muerte y de asistencia médica es mayor para las nacionales, pero lo es para las extranjeras en el caso de las prestaciones de invalidez y de jubilación. Sin embargo, nuevamente las prácticas se asemejan bastante en unas y otras.

En cuanto a la duración del trabajo, se observan ciertas disparidades. Sucede más frecuentemente en las compañías extranjeras que en las nacionales que la semana de trabajo sea más corta de lo prescrito por Ley, circunstancia que se refleja claramente en el número de horas efectivamente trabajadas, que en las empresas estadounidenses, las otras extranjeras y las nacionales era, por término medio, de 43, 5, 43, 3 y 44,1 respectivamente, para los obreros y de 41,7, 42,8, y 43,5 respectivamente, para el personal técnico, administrativo y de ventas.

Por lo que respecta a vacaciones, licencias y feriados, no hay uniformidad. Las firmas extranjeras conceden con frecuencia feriados semioficiales, pero las estadounidenses no otorgan tan a menudo como las otras extranjeras o las nacionales vacaciones y licencias de matrimonio, de maternidad de enfermedad o de muerte más prolongadas que las establecidas en la legislación.

Las diversas prestaciones de vivienda, no muy difundidas en los Estados Unidos, lógicamente son menos corrientes en las compañías estadounidenses que en las otras extranjeras o las nacionales. Estas últimas son las que más a menudo dan ayuda para educación. En cambio, las firmas extranjeras superan a las nacionales en los capítulos de alimentación y transporte. Por lo que toca a la ayuda en la adquisición de mercancías y para diversas actividades sociales las desigualdades entre las categorías de empresas no son grandes.

En síntesis, puede afirmarse que los resultados de la encuesta de España revelan que las compañías extranjeras se conforman generalmente a las prácticas de empleo de los que probablemente son los mejores entre los empleadores nacionales. Ciertas diferencias existen, pero son relativamente de poca monta. Si hay alguna que pueda considerarse significativa, es la que se observó entre las firmas extranjeras y nacionales en las importantes cuestiones de la semana de trabajo y los regímenes de jubilación, donde las extranjeras están a la vanguardia.

## B I B L I O G R A F I A

- 
- ALONSO OLEA, MANUEL -"Derecho del Trabajo", Madrid, 1971. "Estudio sobre Negociación Colectiva en memoria de Francisco de Ferri", Montevideo, 1973. "El Estatuto de los Trabajadores", Madrid, 1980.
- ARRIGHI, G. -"The Corporations and the Cold War", Ed. D. Horowitz, London.
- BALL, GEORGE -"Cosmocop: the importance of Being State Less", World Business Promise and Problems, C. Brown, Ed 1970.
- BARASSI, LUDOVICO -"Tratado de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1953.
- BERMAN, JACK -"Sharing International production through the Multinational Enterprises and Sector Integration Business, 1972. "National Interests and Multinational Enterprises" Englerwood-Cliffs, Prentice Hall, 1970. "International Business and Governments" Nueva York, McGraw-Hill, 1970.
- BIOCCA STELLA MARIS - "Sociedades Multinacionales y Extransnacionales" Buenos Aires, 1974.
- BLANPAIN, R. -"The O.C.D.E. Guidelines for Multinationals" Kluwer, 1979.
- BOLAGNA BRUNO, A -"Empresas Multinacionales: Doctrina Drago", Revista de Comercio Exterior, vol. 126, N°. 2, México febrero de 1976.
- CAMARA HELDER -"El grito del Tercer Mundo", Buenos Aires, 1974.
- CAPON FILAS, RODOLFO -"Derecho Laboral" Buenos Aires, 1980.
- CARDOSO, FERNANDO-FALLETTO, BUZO -"Dependencia y desarrollo en la América Latina" Siglo XXI, México, 1979.
- CONFERENCIA DE CANCILLERES DE AMERICA LATINA PARA LA COOPERACION CONTINENTAL -"Base para un diálogo entre América Latina y los Estados Unidos", Bogotá, noviembre de 1973.

- CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS - "Sobre comercio y desarrollo", tercer período de sesiones, Santiago de Chile, vol. I, Segunda parte Nueva York, 1973.
- CREMADES BERNARDO, M. - "Empresas Multinacionales y Derecho positivo español" Madrid 1977.
- DE LA CUEVA MARIO, - "Derecho Mexicano del Trabajo" Seg. ed. - Mexico 1943.
- DERECHO ECONOMICO INTERNATIONAL - "Obra Colectiva, Fondo de Cultura Económica México 1976".
- DOCUMENTOS DE PUEBLA - "La evangelización en el Futuro y en el Presente de América Latina" Pia Sociedad de San Pablo, Buenos Aires, Rep. Argentina, 1979.
- DUNNING JOHN H. - Compilador, "La empresa Multinacional" - Fondo de cultura económica, México, 1976
- DYMSZA, W.A. - "Multinational Business Strategy" (Me. - Graw Hill, 1972)
- ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO, - en memoria del Profesor Gaspar Bayon Chacón, Editorial Tecnos, Madrid 1980.
- ESTUDIOS SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA, - en memoria de Francisco Ferrari, Montevideo, 1973.
- FURTADO, CELSO - "El Poder Económico: Los Estados Unidos y la América Latina" Buenos Aires, 1971. "Análisis del método brasileño", París, 1974, "La Concentración del Poder Económico en Estados Unidos y sus repercusiones en la América Latina" Comercio Exterior, Vol. XIX, n°8, Agosto 1979, México.
- GALIANA MORENO, JESUS M. - "Estudios de derecho del Trabajo" en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid 1980. "Vigencia en España de los Tratados Internacionales de Carácter laboral" en Revista de Política Social, Madrid enero-marzo, 1979.
- GOLDBERG, PAUL Y KINDLEBERGER, CHARLES - "Toward a G.A.T.T. for investment: a proposal for supervision of the international corporation" Low and Policy in International Business, vol. 2, 1970.
- GOIDMAN, BERTHOL - "Unificación internacional y armonización del derecho en el campo de las sociedades -

des multinacionales" Roma 9-15 de septiemre de 1976.

- GRANELL, F., -"Las empresas Multinacionales y el Desarrollo" Ariel, Barcelona 1974.
- HAAS, H, -"La mutation de l'énterprise européenne", ed. Robert Lafforet, París, 1971.
- HYMER STEOHEN -"Empresas Multinacionales: La Internacionalización del capital", Buenos Aires - 1974.
- INFORME DEL COMITE DE FINANZAS DE LOS ESTAUNIDOS -"Impacto de las Empresas Multinacionales" Ed. Periferia, Buenos Aires 1975.
- I.A.F. -(Institut d'administration des enterprises) "Les investissements étrangers en Europe" Ed. Durop, París 1967.
- JAGUARIBE, M.-FERRER, A.- WTONCZEK, S. M.- DOS SANTOS, T. -"La dependencia político económica de America Latina" Siglo XIX, México 1969.
- JAUN PABLO II -"Palabras a los Latinoamericanos" Buenos Aires, marzo, 1979.
- KAPLAN MARCOS -"Corporaciones públicas multinacionales - para el desarrollo y la integración de la América Latina" Fondo de Cultura Económica, México 1974.
- KINDLEBERGER, C.P. -"Les investissements des Etats Unis dans le monde", París 1971. "Américan Business Abroad: Six Lectures on Direct Investment" Nueva Haven y Londres, Yale University - Press, 1969.
- KOIJIA, T. y GUY - STANDIND -"Labor Market effects of multinacional enterprises in Latin America" Nebraska, 1973.
- LECHNER, NORBERT -"La crisis del Estado en América Latina" Buenos Aires 1977.
- LENNIN, WLADIMIR IVANOVICH -"El imperialismo Fase superior del Capitalismo" ed. Progreso, 1966
- LEVISON, CHARLES -"El contrapoder Multinacional, La replica sindical" Barcelona 1976.
- LOZADA, SALVADOR -"Empresas Multinacionales" Ed. El Coloquio.

Buenos Aires, 1974.

- LYON CAEN -"Alla Ricerca del contratto colectivo europeo" Milano 1976. "Contribución al estudio de los modos de representación de los trabajadores en el cuadro de las sociedades europeas" Documentación Europea, 1970.
- MARTINEZ DE HOZ, ALFREDO "Anuario de Legislación" Buenos Aires 1976
- MALKIN, M. -"Coloquio sobre el despliegue industrial" París mayo de 1975.
- MUCHALET, C. A. -"L'enterprise plurinationales" París, 1969, ed. Dunod.
- MUÑOZ, G. -compilador, "Distribución del ingreso en la América Latina" Buenos Aires 1979.
- NACIONES UNIDAS, -Consejo Económico y Social "Posibles métodos de trabajo relacionados con la redacción de un código de conducta" Nueva York 1976. "Resolución n°1721/72". "Multinational corporations in world development" (Nueva York 1973). "Las corporaciones multinacionales y el desarrollo mundial" New-York, 1973.
- O.I.T. -"Las empresas multinacionales y la política social" Ginebra 1974. "La negociación Colectiva en los países industrializados con economías de mercados" Ginebra, 1974. "Las empresas multinacionales, el empleo y la difusión de conocimientos técnicos" Ginebra 1977. "Remuneraciones y condiciones de trabajo en las empresas multinacionales" Ginebra 1977. "Negociación colectiva en América Latina" Ginebra, 1978. "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social" Ginebra 1977.
- O.C.D.E. -"Estude sur les marches de capitaux" O.C.D.E., 1967.
- PALLOIX, CHRISTIAN -"Las fiamar multinacionales y el proceso de internacionalización" Madrid, 1975.
- PAULO VI, -"Octogésima adveniensi", "Gaudium et Spes" Roma, 1965.

- PELMUTTER, HAWARD -"Nations, syndicats et firmes multinationales", Analyse et prevision, (Futuribles) N° 4, Tomo IX , abril 1970.
- PEÑA, FELIX -"Tendencias institucionables en las relaciones comerciales internacionales" Fondo de cultura económica, México, 1974.
- PIO XI "Quadragesimo Anno" encíclica.
- PIÑON ARIAS, EVARISTO -"Las empresas multinacionales y sus efectos sobre la economía, una referencia al caso argentino" Instituto de Estudios Económicos, Universidad Católica de Argentina, 1971.
- PREVISCH, R. -"Reflexiones sobre la cooperación internacional en el desarrollo latinoamericano" Revista de Comercio Exterior N°10 México, 1969.
- PULANTZAS, R. -"Les classes sociales dans le capitalisme au joudhúi" Ed. Senil París, 1974.
- SOURROVILLE, JUAN -"El impacto de las empresas trasnacionales sobre el empleo y los ingresos, El caso argentino" Ginebra, 1976.
- STRETEN, PAUL -"La empresa multinacional" Compilador - John H. Dunning, México, 1976.
- RODRIGUEZ PIÑERO, MIGUEL -"Empresas multinacionales y Derecho positivo español" dirigida por Bernardo Maria Cremades, Madrid 1977. "Revista de Política Social" Centro de Estudios Constitucionales, Enero-Marzo, 1979, Madrid. Coordinador en "Los trabajadores y la constitución" Madrid 1980.
- ROIG AMAT, B. -"La empresa multinacional" I.E.S.E.-U.N. S.A., Barcelona, 1970.
- SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN A. -"Empresa multinacional y derecho positivo español" La temática laboral del grupo de empresas, Madrid 1977, dirigido por Bernardo M. Cremades.
- SAVIGNY, FEDERICO CARLOS DE, -"La ciencia del derecho" Buenos Aires, 1949.
- SCHWARZENBE, GEORGE -"The principles and standards of international economic law" en Reeveil Descours, Academie de droit international. 1966.

- SOCIALISMO Y MULTINACIONALES - Coloquio de la Federación de París del Partido Socialista Francés, 21, 22 de febrero de 1976.
- STEINER G. Y CANNON R. - "Multinational Corporate Planning", Nueva-York, 1966.
- STEVER M. D. Y GENNARD J. - "Industrial relations labour disputes and labour utilisations in foreign-owned firms in the United Kingdom" Dirección J. H. Dunning, Londres, 1971.
- TESTA, V. - "Empresas multinacionales e imperialismo" compilación, siglo XXI, Buenos Aires, 1973.
- TISSEMBAUM, MARIANO - "Tratado de Derecho del Trabajo" dirigido por Mario Deveali, Buenos Aires, 1973. "La legislación del trabajo y las fuentes de su investigación" Santa Fe Republica Argentina, 1935.
- TOKMAN, V. KLEIN, E. - Compiladores, "El subempleo en America Latina" Buenos Aires, 1979.
- TRIGO CHACON, MANUEL - "La empresa multinacional", tesis doctoral Madrid 1973.
- TUGENDHAT, C. - "Las empresas multinacionales" Madrid 1973.
- U. S. DEPARTAMENT OF COMMERCE, - "The multinational corporation" 1972.
- VAGIS DETELEV - "The global corporation A B D International Law".
- VAZQUEZ, JORGE - Discurso ante la primera sesión plenaria de la Comisión Especial para el Estudio del Sistema Interamericano, Lima Perú, 1973.
- VERNON, RAYMOND - "Soberanía en peligro" Fondo de Cultura Económica, México, 1973. "Sovereignty at bay: The multinational spread of U. S. enterprises" Londres, 1971.
- WHITE, EDUARDO J. - "Empresas multinacionales latinoamericanas" Fondo de cultura Económica, México, 1973.
- WHITE, EDUARDO Y CORREA, CARLOS - "Derecho Económico Internacional" Fondo de cultura económica, México, 1976.
- ZORRILLA RUIZ, Y MANRIQUE LOPEZ, F. - "Influencia Constitucional en el derecho del trabajo" Bilbao, 1979.